

السنة التاسعة والثلاثون -العدد ٤٥٣
فبراير ٢٠٠١ - الثمن ١ جنيه



افتتاح المقر الجديد لمجلة العمل

١٧ تشريعا جديدا أمام مجلس الشعب فى مقدمتها قانون العمل

- وقفة أمام برنامج الحكومة للتصدى لمشكلة البطالة
- المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية يبحث خطة الحكومة لحل مشكلة البطالة

١٢ ألف فرصة عمل بالعدد الجديد من النشرة القومية للتوظيف

- تيسيرات تأمينية لإصدار شهادات تأمين للسيارات والسائقين
- صراع بين القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وفتوى مجلس الدولة بشأن الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة

مع العدد .. كتاب العمل
تحديات الاقتصاد المصرى فى القرن الـ ٢١

لقطات من .. احتفال مجلة العمل بافتتاح مقرها الجديد





السيد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة المجلة يقص الشريط، ويتوسط السيدان السيد الطاهرى رئيس التحرير ومحمود دبور عضو مجلس الإدارة وأمين الصندوق



الوزير يلقى كلمة تتناول مسيرة العمل منذ انشأها السيد أنور سلامة فى عام ١٩٩٢ مرورا بالدعم الذى قدمه السادة وزراء العمل الذين تتابعوا على تولى مسئولية الوزارة والمجلة موجها لهم التحية . وفى اللقطة الثانية السيد الوزير ورئيس التحرير وأمين الصندوق يفتتحون حفل الشاى الذى أقامته أسرة المجلة بهذه المناسبة



جانب من السادة الذين شاركوا المجلة احتفالها بهذه المناسبة من بينهم السادة أحمد حرك رئيس تحرير جريدة العمال ،و الدكتور عماد الدين حسن المدير العام للجامعة العمالية ، والسيدان على بدر ومحمد الصياد رئيس صندوقى التأمينات الحكومية والاجتماعية، والمستشار سليمان على أحمد ممثلا لمنظمة العمل العربية والسيدة صفاء حجازى المذيعة بالتليفزيون ،والنقابى مسلوب محمد مسلوب ،حيث ألقوا كلمات تحية وتقدير للمجلة فى هذه المناسبة

السيد الوزير يشاهد اللوحة التذكارية للمجلة والتى تتضمن تاريخ الافتتاح وتاريخ التأسيس (١٩٦٢) وتسجل جانبا من الدعم الذى تحظى به المجلة فى عهده.

صورة تذكارية لجانب من الحضور يتوسطها السيد وزير القوى العاملة والهجرة

اللجنة النقابية للعاملين
بالشركة المصرية للسبائك الحديدية - ادفو أسوان


عبد المنعم العزالى


حسنى مبارك


كمال أحمد عامر


إبراهيم على أحمد

تتقدم بأسمى آيات التهنئة إلى السيد اللواء

كمال عامر

محافظ أسوان

وإلى جميع القيادات الشعبية والتنفيذية والسياسية بالمحافظة وإلى شعب أسوان العظيم . كما تتقدم بالتهنئة الى السيد رئيس مجلس إدارة الشركة والسادة أعضاء مجلس الإدارة وإلى السيد رئيس النقابة العامة والسادة الزملاء أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة وإلى جميع الزملاء العاملين بالشركة وتعلن تأييدها الكامل لسياسة الحكومة فى مسيرة التنمية والإصلاح الاقتصادى

تحت قيادة رئيس الجمهورية

محمد حسنى مبارك

كما يتقدمون بالتهنئةإلى السادة

د. **جاد يوسف مكى**

أ. **حسين معوض**

وأعضاء مجلس الشعب عن دائرة ادفو

وإلى جميع أعضاء مجلس الشعب عن محافظة أسوان

أمين الصندوق	الأمين العام	رئيس اللجنة و عضو مجلس إدارة النقابة العامة
محمد على حامد	**سعد ضوى جادو**	**إبراهيم على أحمد**
نائب الرئيس	الأمين العام المساعد	أمين الصندوق المساعد
صالح أحمد دياب	**حجاجى سيد عبد الله**	**ربيع عبد الدايم أحمد**

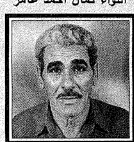
الأعضاء : **السيد ربيع طه - زكريا أحمد محمد - محمد سلام محمد - عبد الرازق أحمد على - مصطفى إبراهيم**

اللجنة النقابية للعاملين بالبناء والأخشاب بأسوان

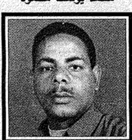

اللواء كمال أحمد عامر


أحمد العماوى


السيد راشد


محمد يوسف محمود

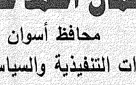
سيد طه حسن


عبد الهادى محمد

إسماعيل طه

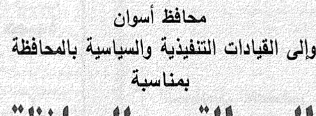
تتقدم بأسمي آيات التهنئة

إلي شعب أسوان العظيم وإلى السيد اللواء



كمال أحمد عامر

محافظ أسوان



وإلى القيادات التنفيذية والسياسية بالمحافظة

بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

وبهذه المناسبة تتوجه اللجنة بخالص التهنئة إلي السادة

أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة

السيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

سيد طه حسن رئيس النقابة العامة للعاملين بالبناء والأخشاب

العميد **إبراهيم كامل الدخيلى** مدير الأحوال المدنية على حسن تعامله مع عمال البناء والأخشاب

وتعاهد الله والوطن على بذل المزيد من الجهد فى ظل ابن مصر البار

السيد الرئيس محمد حسنى مبارك

رئيس اللجنة	الأمين العام	أمين الصندوق
محمد يوسف محمود	**سيد محمد محمود**	**إسماعيل طه محمد**
نائب الرئيس	الأمين العام المساعد	أمين الصندوق المساعد
عبد الهادى محمد نصر الدين	**مجدى عيد إبراهيم**	**عبد الكريم محمد عبد الحميد**

الأعضاء : جودة مسعود عبد الوهاب - عبد المغدي أحمد عبد الوهاب - خالد محمد نور الدين - عبد الجابر محمد نصر الدين

حسن إبراهيم أحمد - شعبان عيد - رجب مرسى أحمد - محمد يمنى محمد محمود - محمد رمضان أحمد .



مجلة متخصصة فى قضايا العمل والإنتاج والتنمية

رئيس مجلس الإدارة
أحمد العماوى

نائب رئيس مجلس الإدارة
ورئيس التحرير
السيد الطاهرى

سكرتير التحرير
فيكتور سلامة

رئيس قسم التحقيقات الصحفية
عبد القادر حميدة

مجلس الإدارة

السيد راشد — عبد المغني سعيد
خالد طاهر — علي بر
محمود دبور — أحمد خلف الله
د. عماد حسن — ليلى الحريرى

•

قيمة الاشتراك السنوى
اثنا عشر جنيها
شاملة مصاريف البريد
ترسل بشيك او بحوالة
بريدية عادية بلسم
السيد رئيس مجلس
إدارة مجلة العمل

•

تليفون: ٣٩١٩٠٠٣-٣٩٢٦٤٦٦
فاكس: ٣٩١٩٩٢١-٣٩٢٦٤٦٦

تصدر عن
جمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة
١١٦ شارع محمد فريد
٤٢ شارع الجمهورية
القاهرة
ص.ب: ١٨٦٢
الرمز البريدى: ١١٥١١



البطالة

فى الحوار الذى أجراه الرئيس مبارك مع الكتاب والأدباء فى معرض الكتاب قال « إن قضية البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة لشباب مصر يحتل الجانب الأكبر من اهتمامى واهتمام الحكومة » وحول هذه القضية يتضمن هذا العدد اكثر من تحقيق وخبر ومقال .. رئيس التحرير يقف فى «كلمة التحرير » أمام برنامج الحكومة الذى يتصدى لهذه المشكلة التى تؤرق الشباب والأسرة والدولة.

٨

الفصل التعسفى فى زمن الخصخصة

فى هذا الزمن - زمن الخصخصة- يواجه العمال ظروفا بالغة الصعوبة والقسوة ومن أصعب المشاكل التى يواجهونها - بخاصة فى القطاع الخاص - مشكلة الفصل التعسفى ، وبطء إجراءات القضاء المستعجل المخصص لابطال قرارات الفصل التعسفى .. القانون ينص صراحة بأن الشق المستعجل فى دعاوى الفصل التعسفى ينظر فى مدة أقصاها ثمانية أسابيع ، ولكن القانون شىء والواقع شىء آخر ، فبعض هذه القضايا تنظر أمام القضاء المستعجل فى شهور طويلة ، بل قد يصل الأمر إلى سنوات طويلة !!.. هذا ما يؤكده الأستاذ أحمد نبيل الهلالى المحامى للزميلة نجوى لطفى التى تبحث عمن يحمى العمال من وباء الفصل التعسفى

٦٦



التأمين الصحى .. وتطوير الخدمة العلاجية

مشروع قانون التأمين الصحى الجديد على وشك المناقشة فى مجلس الشعب . على صفحات هذا العدد يتحدث الدكتور حمدى السيد نقيب الأطباء عن المبادىء العامة للقانون الجديد ، بينما يطرح الأستاذ عبد الحليم القاضى مستشار التأمينات الاجتماعية بالاتحاد العام لنقابات بعض التحفظات على مشروع القانون .. وفى تحقيق آخر حول أزمة العلاج فى بلادنا يعلن الدكتور إسماعيل سلام وزير الصحة أنة يحلم بنظام صحى متكامل يخدم الطبيب والمريض معا

٤٥

أبواب ثابتة :

اضبط .. مصانع بلا رخصة وبضائع بلا صلاحية


د. مصطفى الرفاعى


د. حسن خضر

من يصدق أنه خلال عام واحد قامت الأجهزه الرقابية بضبط سلع مغشوشة - غير غذائية - قيمتها أكثر من ٦ ملايين جنيه .. وأنه تم ضبط ١٢ مصنعا وورشة مخالفة فى قرية واحدة بمحافظة القليوبية !! ولكن إلى متى سيستمر مسلسل الغش التجارى !!؟ ..الزميل مجيب رشدى يقدم على صفحات هذا العدد إحصاءات رقمية لنسب الغش فى الأسواق المصرية . ويستعرض رأى وزيرى الصناعة والتموين فى القضية .. ويطالب فى نهاية التحقيق بضرورة التحرك السريع للوقوف وبقوة فى وجه كل من تسول له نفسه التلاعب بأرواح المواطنين

٦٠

واقرأ أيضا :

عزيزى القارئ

بالأمس افتتح السيد أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس مجلس إدارة مجلة العمل وجمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة والهجرة . . افتتح المقر الجديد والثالث للمجلة بشارع محمد فريد ، واحتفل مع أسرة المجلة العشرات من القادة النقابيين وكبار المسئولين والزملاء الإعلاميين ، وعندما كان السيد الوزير يقص الشريط إيذانا بافتتاح المقر ، عادت بى الذاكرة مسرعة تستعيد ذكريات البحث عن مقر لهذه المجلة ، منذ أسسها السيد أنور سلامة أول وزير للعمل وأحد القادة النقابيين المصريين البارزين ، وذلك فى أواخر عام ١٩٦٢ ، فى ذلك التاريخ اتخذت المجلة حجرة بمقر إدارة العلاقات العامة بوزارة العمل ، مع تخصيص زميلين إداريين للمعاونة فى النواحى الإدارية فى غير أوقات العمل الرسمية وكان هذا هو كل جهاز المجلة فى ذلك الوقت بالإضافة لشخصى .. ولم تمض أكثر من ثلاثة شهور ، إلا وكان لابد من البحث عن مقر آخر خارج نطاق مبنى الوزارة ، وكانت المؤسسة الثقافية هى الأخرى فى بداية عهدها ، وافتتحت مركزا ثقافيا لها فى مبنى قديم فى شارع الجمهورية ، وبعد مباحثات مع المسئولين فى المؤسسة ، وافقوا على تأجير المجلة غرفة بثلاثة مكاتب يصعب استعمالها لسوء حالتها ، وأيضا لم يطل بنا البقاء أكثر من شهرين او ثلاثة ، وبعدها استضافنا السيد مدير عام الأمن الصناعى فى ذلك الوقت فى حجرتين بالدور الأرضى بشارع بورسعيد ، وكان المقر لا يصلح إطلاقا هو الآخر للعمل الصحفى ، وجرى البحث عن موقع جديد مناسب ، ودخلنا مستأجرين من الباطن فى مقر إحدى الشركات التى كان قد توقف نشاطها ، وكان موقعها فريدا ومتميزا ويقع بميدان الأوبرا وهو المقر الأساسى لمجلة العمل بشارع الجمهورية حيث وافق المفوض على الشركة فى ذلك الوقت أن يؤجر لنا حجرتين ثم حجرة إضافية إلى أن تنازل للمجلة عن الشقتين اللتين كانت تشغلهما الشركة ، وظل الوضع على هذا الحال منذ عام ١٩٦٤ وحتى تولى السيد أحمد العماوى مسئولية وزارة القوى العاملة ، ورئاسة مجلس إدارة المجلة والجمعية ، جاء كل الخير على يديه ، وبدأت التوسعات التى كنا نطمح إليها ، واستطعنا فى عام ١٩٩٨ الحصول على مقر إضافى قريب من المقر الأساسى وذلك بشارع عبد الخالق ثروت ، إلا أنه للأسف لم يتسع لمواجهة كل المهام والنشاطات المتصاعدة للمجلة والجمعية خاصة بعد قيام المجلة بالتعاون مع الوزارة بإصدار النشرة القومية التوظيف ، والتى تصدر شهريا ، وكان قرار سيادته بالحصول على مقر يتسع لجميع أنشطة المجلة ، وفى قلب القاهرة بشارع محمد فريد الذى تم افتتاحه مع احتفال المجلة بعيدها التاسع والثلاثين ، فتحية للسيد الوزير أحمد العماوى ، وتحية لكل من أسهم فى إقامة هذا الصرح العظيم الذى يمثل انطلاقة العمل مع بداية القرن الجديد ..وإلى اللقاء

العمل





بقلم | السيد الطاهرى

وقفة أمام برنامج الحكومة للتصدى لمشكلة البطالة ..!!

لاشك أن الدولة ممثلة فى القيادة السياسية والحكومة تولى قضية التنمية الشاملة بكل جوانبها وأبعادها اهتماما كبيرا ، ويدخل فى إطار ذلك بالضرورة توفير المزيد من فرص العمل الجادة والمنتجة ، وقد ركز على هذه الحقيقة الرئيس مبارك فى مناسبات عديدة كان آخرها خلال الحوار القيم الذى أجراه سيادته مع الكتاب والأدباء فى افتتاح معرض الكتاب فى الأسبوع الماضى ، حيث قال سيادته " إن قضية البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة لشباب مصر يحتل الجانب الأكبر من اهتمامى واهتمام الحكومة ، وهو مرتبط بقدرة الاقتصاد المصرى على جذب استثمارات جديدة وفتح أسواق جديدة لتصدير الإنتاج المصرى ، والاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، إلى جانب الاهتمام بالمناطق الصناعية الجديدة فى المحافظات ، وخاصة فى الوجه القبلى ، بالإضافة إلى المضى قدما وبخطى مدروسة فى تنفيذ المشروعات القومية، وعلى رأسها مشروع شمال غرب خليج السويس ، الذى سيفتح فرصا جديدة للاستثمار ، وبأسلوب جديد ، وإن الحكومة سوف تتقدم بمشروع قانون لمجلس الشعب أرجو أن يناقش وأن نضع فى الاعتبار المصلحة العليا بعيدا عن المصالح الشخصية " .

وقبل حوار الرئيس مع المفكرين والكتاب والأدباء بأيام قليلة وفى الثانى والعشرين من يناير المنصرم أكد نفس المعنى وبنوع من التفصيل المزود بالأرقام الدكتور عاطف عبيد رئيس مجلس الوزراء فى بيان الحكومة الذى ألقاه أمام مجلس الشعب ، حيث طرح سيادته فى البيان أربع مجموعات من البرامج الاقتصادية والاجتماعية لتقوية الاقتصاد الوطنى وتحسين مستوى معيشة المواطنين ، وذلك فى إطار الإصرار على تحديث المجتمع المصرى ، لتحقيق تنمية متواصلة من خلال قدرة أكبر على المنافسة وإثبات تميز الإنتاج الوطنى .

ولقد ركز الدكتور عاطف عبيد على كثير من القضايا التى ترتبط بالعمل والعمال بدءا من إعلانه على أن يكون مشروع قانون العمل الموحد ضمن سبعة عشر تشريعا ستحيلها الحكومة إلى مجلس الشعب لمناقشتها خلال هذه الدورة ، إلى الاهتمام بأحوال العمال فى شركات القطاعين الخاص والاستثمارى وقرار الحكومة بإنشاء صندوق لصرف تعويضات فورية لكل من يفقد عمله فى القطاع الخاص بالتعاون مع الاتحاد العام للعمال ، إلى تقديم كشف حساب عن إنجازات الحكومة فى مجال التصدى لمشكلة البطالة وكذلك خطتها فى العام الجديد لمواصلة نشاطها فى تحقيق مزيد من الإنجاز فى مجال التصدى لهذه المشكلة الخطيرة ، التى تؤرق الحكومة كما تؤرق شباب مصر الباحث عن عمل ، وتؤرق أسرهم بصفة عامة ، وسوف أعرض هنا ماورد فى بيان الحكومة بالنسبة لهذه المشكلة وبنصه ليتضح الجهد الذى بذل وما سوف يبذل ، والأمل فى تحقيق ماورد فى البيان ، لنعيد البسمة والأمل لمئات الآلاف من شباب مصر المتعطل والمتعطش للعمل ، مع دعاء إلى الله أن يوفق الحكومة فى ترجمة هذه الأرقام إلى واقع ، خاصة وأن توفير فرصة عمل واحدة مرتبط بمزيد من الاستثمار، ومزيد من المشروعات الصغيرة والكبيرة والعملاقة التى تكون لديها القدرة على استيعاب الأرقام التى حددها د.عاطف عبيد فى بيانه لهذا العام ، والأعوام القادمة، مع الوضع فى الاعتبار الأعداد الهائلة من الخريجين الذين لم يسعدهم الحظ بالالتحاق بعمل ، بعد أن توقف توزيع الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة منذ أواخر عام ١٩٨٥ ، وبالتالى أعان الله الحكومة على مواجهة هذه التراكمات ، لكنى على ثقة من أن الحكومة فى ضوء ماورد فى البيان تضع فى اعتبارها كل هذه الحقائق والتحديات وأعود إلى ماورد فى البيان بالنسبة لما تحقق فى مجال توفير فرص عمل فى العام ، ثم خطة الحكومة فى العام الجديد أى اعتبارا من يوليو ٢٠٠١ ، قال الدكتور عاطف عبيد:" بدأنا ولصالح شباب الخريجين فى تجربة ناجحة للتأهيل من أجل التشغيل ، أردنا بها أن نتيقن قبل التعميم أقمنا أربعة مراكز للتأهيل على المهن الأساسية المطلوبة للسوق فى قطاعات البترول والكهرباء والاتصالات والإنتاج الحربى ، حصل خريجو هذه المراكز وعددهم ٢٥٠٠٠ خريج على وظائف متميزة قبل تخرجهم ، سبق

ذلك مرتب شهرى تتحمله الدولة فى أثناء التدريب ، يسعدنى أن أودع أمانة مجلس الشعب بيانا بهذه المراكز وماقدمته من فرص عمل ، ويسعدنى أيضا أن أعلن عن التوسع فى هذه التجربة لتشمل جميع القطاعات والمحافظات ، قدمت مؤسسات الاقراض الشعبى الميسر ومكاتب العمل بوزارة القوى العاملة فرصا مؤكدة للعمل فى الأنشطة الاقتصادية وصلت إلى عدد ٣٦٥٦٥٥ فرصة عمل ، منها ١٢٩٧٤٠ فرصة عمل وفرتها مؤسسات الإقراض ، ونحو ١١٦٨٩١ فرصة عمل عن طريق مكاتب العمل . . يشرفنى أن أودع أمانة مجلس الشعب بيانا بهذه الفرص ، نفذنا أيضا ومن خلال وزارة التنمية الإدارية ماوعدنا به بالنسبة لأوائل الخريجين .. قدمنا لهم فور تخرجهم العديد من الوظائف كباحثين بالمراكز البحثية ووظائف معيدين بالكليات والجامعات . . أتحنا الفرصة للعشرة الأوائل فى جميع التخصصات وفى جميع الكليات وبإجمالى فرص للعمل ٦٠٠٠ فرصة ، قدمنا ومن خلال وزارة التنمية الإدارية فرصا إضافية للعمل فى الوظائف المطلوبة للقطاع الحكومى . . التعليم . . الصحة . . الدعاة . . بلغ إجمالى تلك الفرص ١١٠٤٧٦ فرصة"

أما فى إطار خطة الدولة للعام الجديد وكما أعلنه الدكتور عاطف عبيد فى بيان الحكومة ، فإن الصورة تصبح أكثر إشراقا وتفاؤلا ، حيث يتضمن البيان توفير أكثر من ٨٠٠ ألف فرصة عمل فى العام الجديد.

يقول د.عاطف عبيد : " أما البرنامج الاقتصادى التاسع ، والأهم لكم ولنا ، فهو توفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل للشباب ، والتخفيف من الحجم المتراكم من البطالة ، نتفق على أن تقديم فرص عمل مؤكدة للشباب الراغب فى العمل هو شاغلنا الأول ، وهو اهتمامكم الأكبر ، تعكسون به أولويات الناخبين ، ونؤكد من خلاله استجابتنا لهذه الاهتمامات ، اسمحوا لى أن أضع أمامكم بعض الحقائق حتى نعرف حجم التحدى ، ونتفق على مايمكن تحقيقه:

أولاً: حجم التحدى الذى يواجهنا كبير ، ويحتاج إلى جهد يختلف تماما عما تعودنا ، والأرقام المدققة هى خير برهان ، يتخرج سنويا فى مؤسسات التعليم ٧٩٧ ألفا منهم ٦٣٤ ألف خريج من المدارس الفنية المتوسطة ، زراعى ، صناعى ، تجارى ، و١٦٣ ألف خريج من الجامعات يضاف إليهم ١٢٠ ألفا يصلون إلى سن العمل بعد أن تسربوا من قبل من التعليم الاجمالى الذى هو ٩١٧ ألف شاب وشابة يمثلون قوة العمل الإضافية السنوية ٨٠ ٪ من هؤلاء يطلبون العمل . إذن المطلوب توفير سنويا من فرص عمل فى حدود ٧٣٣ ألف وظيفة

ثانيا: ثلث طالبى العمل من الإناث ، والثلثان من الذكور ، والمتوقع أن تزداد نسبة العمل من الإناث فى السنوات المقبلة نتيجة توافر فرص العمل المتكافئة للجميع .

ثالثا: طالبو العمل والفرص المطلوب توفيرها موزعة على جميع المحافظات وبنسبة تقترب من نسب توزيع السكان أى مطلوب منا أن نقدم فرص عمل فى جميع المحافظات وبنسبة من الاجمال تقترب من نسب توزيع السكان .

رابعا: عدد العاطلين حسب الاحصاء الذى تم عام ٢٠٠٠ يقترب من ١,٥ مليون إذا أردنا تخفيض هذا الرقم لنصل إلى المعدل السائد فى أغنى دول العالم وهو٤ ٪ من قوة العمل وخلال خمس سنوات فعلينا أن نوفر ١٠٠ ألف فرصة عمل إضافية إلى جانب الـ٧٣٣ ألف فرصة للخريجين الجدد بإجمالى فرص عمل مطلوب إيجادها ٨٣٣ ألف فرصة .

خامسا: قدرة الجهاز الحكومى على استيعاب عمالة إضافية لن تزيد على ١٥٠ ألفا سنويا ، هذا هو العدد المكافئ لمن يتركون الخدمة ، يقيدنا أيضا هنا اعتبارات رئيسية أولها :التكدس الذى حدث وجعل إجمالى عدد العاملين فى الحكومة يصل إلى ٥ ملايين شخص وهو من أعلى الأرقام فى العالم ، وثانيها: يفرض هذا العدد علينا موازنة سنوية للأجور تصل إلى ٢٥ مليار جنيه وتمثل هذه ٢٥ ٪ من اجمالى الإنفاق السنوى ، وثالثها: الاحتياجات الفعلية لأعمال جادة جديدة فى الحكومة لاتزيد على مائة وخمسين ألفا للتعليم والصحة والخدمات الاجتماعية .

سادسا: الحل الصادق الأمين هو زيادة حجم النشاط غير الحكومى وفى جميع المحافظات علينا أن نوجه جهودنا لوجود أنشطة إضافية إنتاجية وخدمية وفى جميع المحافظات أنشطة كثيفة العمالة، الحل أيضا يجب أن يتجه إلى الأنشطة الممكن أن توجد وبسرعة جنبا إلى جنب مع تلك التى تحتاج إلى وقت طويل لإكمالها ، الوقت ضاغط علينا ولا نستطيع أن ننتظر والتدفق السنوى سيستمر ولسنوات طوال ، الحل أيضا هو تأهيل الخريجين للقيام بأعمال مطلوبة وتزويدهم بقدرات على التشغيل الذاتى أو العمل لدى الغير فى الداخل والخارج ، قوة العمل المؤهلة فنيا ومنتجة هى قوة العمل التى يوجد طلب متزايد عليها فى الداخل والخارج

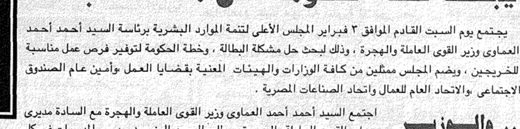
برنامجنا للتنفيذ يخطط لاستيعاب الطلب السنوى من خلال تعبئة الجهود العامة والخاصة لتقديم ٦٠٠ ألف فرصة عمل وقد تصل إذا تضافرت الجهود وتعاونت منظمات الأعمال إلى ٨٠٠ ألف فرصة ، نعلم أن هذا ليس أمراً سهلا حتى فى الدول الغنية ، غير أننا قررنا أن نعمل لتحقيق هذا الهدف من خلال مايلى :

أولا : الإعلان سنويا عن ١٥٠ ألف وظيفة فى الحكومة فى قطاعات التعليم ما قبل الجامعى والتعليم العالى والصحة والرعاية الاجتماعية ورعاية الشباب ، سوف يكون التعيين حسب درجات التخرج وترتيب المتقدمين ونلتزم بأن تكون الفرص متاحة للجميع ، سوف نؤاخذ على أى خروج عن القواعد الموضوعة أو على أى خطأ يحمل شبهة المحاباة الشخصية .

ثانيا: توفير ٢٠٠ ألف وظيفة من خلال مكاتب العمل ، تقرر أن تطبع وزارة القوى العاملة والهجرة ملحقا شهريا لإحدى الصحف الكبرى يضم نشرة الوظائف المتاحة فى القطاع الخاص والتى تحدد فرص العمل التى تتم تحت اشراف وزارة العمل يصل أعداد هذه الفرص إلى ٢٠٠ ألف وظيفة سنويا ، سنعلن أيضا كل ستة شهور عن أعداد الوظائف التى تم شغلها بالفعل ، سوف ترسل صورة من هذه النشرة إلى كل من حضراتكم.- المقصود أعضاء مجلس الشعب-

ثالثا: اتاحة ٢٥٠ ألف فرصة عمل من خلال التوسع فى برامج الإقراض الشعبى ، أنشأنا مجلسا للتنسيق بين مؤسسات الإقراض للمنشآت الصغيرة والتشغيل الذاتى ، وعددها سبع مؤسسات

" البقية ص ١٨ "



المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية يبحث خطة الحكومة لحل مشكلة البطالة



أحمد العماوى

يجتمع يوم السبت القادم الموافق ٣ فبراير المجلس الأعلى لتنمة الموارد البشرية برئاسة السيد أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة ، وذلك لبحث حل مشكلة البطالة ، وخطة الحكومة لتوفير فرص عمل مناسبة للخريجين ، ويضم المجلس ممثلين من كافة الوزارات والهيئات المعنية بقضايا العمل ،وأمين عام الصندوق الاجتماعى ،والاتحاد العام للعمال واتحاد الصناعات المصرية .

.. والوزير يجتمع بمديرى المديريات

اجتمع السيد أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة مع السادة مديرى مديريات القوى العاملة والهجرة ، وطلب السيد الوزيرمن مديرى المديريات فى كل محافظة حصر فرص العمل المتاحة وكذلك حصر عدد العاطلين الحقيقيين ، وأكدأنه لابد من توفير فرص عمل حقيقية لكل طالب عمل عن طريق مكاتب العمل المنتشرة بالجمهورية ، وأنه يتم دراسة استمارة خاصة لطالب فرصة العمل يدون فيها كل البيانات التى توضح بياناته الشخصية (سنة التخرج-السن-العنوان وغير ذلك)

فى إطار ندوة سياسات وبرامج دمج العمالة العائدةفى سوق العمل :

● الدعوة إلى أهمية التشغيل الذاتى بتشجيع العائدين علـ

● إنشاء مراكز تدريب جديدة وتطوير نظم التعليم بما يتنـ

كتب - مجيب رشدى :

قام المركز العربى لإدارة العمل والتشغيل " تونس " بالتعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة بمصر بعقد ندوة عن سياسات وبرامج دمج العمالة العائدة فى سوق العمل لمدة أربعة أيام بدءً من ٢٠ إلى ٢٣ يناير ٢٠٠١ وذلك بمقر الجامعة العمالية بالقاهرة .

شارك فى أعمال الندوة ٣٠ عضوا من الموظفين المسئولين بإدارات التدريب والاستخدام والمعلومات والمكلفين بالبحوث والدراسات فى هذا المجال ، وممثلون عن منظمات أصحاب العمل والعمال فى مصر، وذلك إلى جانب الخبراء وممثلى منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية ،والمركز العربى لإدارة العمل والتشغيل بتونس .

سعت الندوة إلى تحقيق عدة أهداف أهمها : التعرف على خصائص العمالة العائدة إلى سوق العمل المصرى ، وبحث الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن عودة العمالة المصرية ، وتقييم الأساليب المعتمدة فى إدماج العمالة العائدة فى الدورة الاقتصادية والاجتماعية ، ودراسة السبل الكفيلة بتعزيز سوق العمل المصرى لاستيعاب العمالة العائدة بالإضافة إلى تفعيل دور إدارة العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال فى دمج العمالة العائدة .

وفى ختام أعمال الندوة تم عرض ومناقشة المحاضرات المقدمة من عدد من الخبراء حول المواضيع المدرجة بالبرنامج الفنى للندوة ، وتم إعداد تقرير حول نتائج وتوصيات الندوة والتى تلخصت فيمايلى :

* تفعيل دور أجهزة الأعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة بأهمية التوعية بدور الجهات التى تتبنى برامج التدريب التحويلى لتاهيل العمالة العائدة من التخصصات التى يحتاجها سوق العمل .

*الدعوة إلى أهمية التشغيل الذاتى وذلك بتشجيع العائدين على تملك مشروعات صغيرة أو متوسطة صناعية أو خدمية سواء بأموالهم الخاصة أو بقروض من البنوك أو الصندوق الاجتماعى .

* تفعيل دور منظمة العمل العربية بالتنسيق بين الدول العربية على إقامة سوق عربية مشتركة وذلك لفتح مجالات العمل أمام العمالة العربية .

* التنسيق بين الجهات المعنية ببيانات الهجرة وهى وزارات القوى العاملة والداخلية والخارجية والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بربط شبكات الحواسب لإعداد قاعدة معلومات دقيقة عن العمالة المهاجرة والعائدة .

* ضرورة دراسة أوضاع التشغيل فى الدولة المستقبلة للعمالة ومدى الاستيعاب وكيفية فتح مجالات عمل جديدة خاصة فى الدول الأفريقية .

* ضرورة قيام منظمة العمل العربية بتنظيم ندوة لدراسة آثار إتفاقية التجارة العالمية " الجات " على العمالة العربية ووضع الاستراتيجيات المناسبة لمواجهة السلبيات .

* التوسع فى تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة والتركيز على مشروعات استصلاح الأراضى الزراعية الكبرى " كثيفة العمالة " لغالبية العائدين من ذو خبرة فى هذه المجالات .

* دعم وتطوير مكاتب التمثيل العمالى بالدول المستقبلة للعمالة وذلك لتفعيل دورها فى مواجهة المشاكل التى تواجهها العمالة المصرية بالخارج وكذلك إيجاد فرص عمل جديدة فى تلك الأسواق.

مواجهة انتشار الإدمان بين النشء

كتبت -أمل البرنس:

أكدت السفيرة مشيرة خطاب الاهتمام الكبير الذى توليه السيدة سوزان مبارك رئيسة اللجنة الفنية الاستشارية للمجلس القومى للطفولة والأمومة للعمل من أجل مواجهة انتشار الإدمان بين النشء ، وتأكيدها على ضرورة مكافحة ظاهرة إدمان التدخين والمخدرات بين النشء- وهى المرحلة العمرية التى يختص بها المجلس- ، ووضع خطة عمل قومية شاملة لمواجهة المشكلة قبل عام ٢٠٠٣ .

جاء ذلك خلال الاجتماع الأول للجنة التحضيرية التى تتولى الإعداد لمؤتمر مكافحة الإدمان والمزمع عقده فى مارس القادم برئاسة السيدة سوزان مبارك بهدف وضع الإطار العام للخطة القومية لمكافحة الإدمان .

شارك فى الاجتماع ممثلو الوزارات المعنية والجمعيات الأهلية والمجلس القومى لمكافحة المخدرات والإدمان والمدير الإقليمى لمكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات ومنع انتشار الجريمة وعدد من الخبراء وممثلى منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المعنيين بالقضية .



السفيرة مشيرة خطاب

وأكد المشاركون فى الاجتماع أهمية حشد وتعبئة المجتمع بخطورة الظاهرة ، والتركيز على المعالجة الوقائية بتوعية النشء خاصة فى المناطق العشوائية ، وأهمية التوعية الدينية بحرمة تعاطى المخدرات ، وسد الفجوة بين التشريع والتطبيق ، وتدريب الكوادر المعنية بالتوعية والتثقيف سواء داخل الجامعات والنوادى وأماكن تجمعات النشء .وقد قررت اللجنة أن تبدأ الأعمال التحضيرية للمؤتمر بعقد لقاء مع النشء بمقر المجلس يتم الإعداد بالتعاون بين الجهات المعنية للتعرف على آراء الشباب بشأن أسباب المشكلة والوسائل الفعالة لمعالجتها .

١٢ آلاف فرصة عمل جديدة بالنشرة القومية للتوظيف

يصدر فى الخامس من هذا الشهر العدد الجديد من النشرة القومية للتوظيف متضمنا ٨ الاف فرصة عمل جديدة بالداخل والخارج من بينها وظائف بالملكة العربية والسعودية لمهندسين من تخصصات مختلفة ومؤهلات عليا للعمل محاسبين ومراجعى حسابات ، فضلا عن الفرص المتاحة للمؤهلات المتوسطة والعمالة الفنية والعادية للعمل فى مجالات الفندقة والسياحة .. وعن فرص العمل بالداخل فيتضمن العدد الجديد من النشرة الفرص المتوفرة فى جميع المحافظات ، ..والمعروف أن النشرة توزع لدى باعة الصحف بجميع المحافظات .. وتيسيرا على القراء والذين يتعذر عليهم الحصول على النشرة من باعة الصحف يمكنهم الحصول على نسختهم من المقر الجديد لمجلة العمل " ١١٦ شارع محمد فريد - القاهرة " كما يمكن الحصول عليها من مكاتب ومديريات القوى العاملة بمحافظات القاهرة ، الإسكندرية ، الجيزة ، الشرقية ، شمال سيناء ، بالإضافة إلى وزارة القوى العاملة والهجرة بمدينة نصر .

...ـى تملك مشروعات صغيرة
...ـاسب واحتياجات سوق العمل

* إيجاد آلية للتعاون بين وزارة القوى العاملة والجميعات الأهلية والمنظمات غير الحكومية والعاملة فى مجال المشروعات الصغيرة .

* الدعوة إلى إنشاء صندوق عربى من خلال الجامعة العربية لمواجهة مشاكل العمالة العائدة بهدف تمويل مشروعات إنتاجية للعائدين .

* تطوير نظام التعليم فى مصر ، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل .

* حصر للتجارب الناجحة للمشروعات الصغيرة والعمل على نشر هذه التجارب على الشباب للاستفادة من هذه الخبرات مع تنظيم إجتماعات بصورة منتظمة بين النماذج المختلفة لهذه التجارب مع الشباب الوقوف على كيفية إدارة المشروع الصغير والعمل على إنجاحه مع الخطوات اللازمة لإنشاء هذا المشروع .

* إنشاء مراكز تدريب مهنية جديدة بالمناطق الصناعية الجديدة وتكون تحت إشراف رجال الأعمال بحيث تنشأ هذه المراكز على مستوى عالى من التكنولوجيا وذلك لتدريب العاملين وتخريجهم بمستوى مهارة عالية تخدم هذه المصانع وفقا لإحتياجاتها من العمالة الفنية الماهرة .

* تنظيم ندوة عربية بالتعاون بين المركز الإقليمى العربى لإدارة العمل والتشغيل والجهات المعنية وأوضاع الهجرة والتشغيل فى البلاد العربية لدراسة أوضاع العمالة فى البلاد المرسلة والمستقبلة للعمالة على أن تكون التمثيل ثلاثيا .

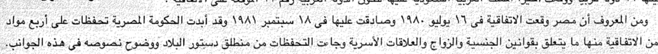
مرفت تلاوي تلقي تقرير مصر في الأمم المتحدة للقضاء على كل أشكال التميز ضد المرأة

مرفت تلاوى

رأست السيدة مرفت تلاوى الأمين العام للمجلس القومى للمرأة وفد مصر المشارك فى أعمال الجمعية العامة للأمم المتحدة لتقديم تقرير مصر على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التميز ضد المرأة والذى عقد مؤخرا .

وألقت الأمين العام للمجلس التقرير الخاص بمصر وما حققته لتفعيل هذه الاتفاقية والتحفظات التى أبدتها مصر على الاتفاقية ..وعرض تقرير مصر ما تحقق للمرأة خلال السنوات العشرين الماضية فى سبيل تفعيل هذه الاتفاقية .

وكانت الجمعية العامة للأمم المتحدة تبنت عام ١٩٧٩ هذه الاتفاقية وبلغ عدد الدول التى صادقت عليها ١٦١ دولة من بينها ١١ دولة عربية ووقعت أخيرا المملكة العربية السعودية عليها لتكون الدولة العربية رقم ١٢ الموقعة على الاتفاقية .



ومن المعروف أن مصر وقعت الاتفاقية فى ١٦ يوليو ١٩٨٠ وصادقت عليها فى ١٨ سبتمبر ١٩٨١ وقد أبدت الحكومة المصرية تحفظات على أربع مواد من الاتفاقية منها ما يتعلق بقوانين الجنسية والزواج والعلاقات الأسرية وجاءت التحفظات من منطلق دستور البلاد ووضوح نصوصه فى هذه الجوانب.

تيسيرات تأمينية جديدة لإصدار شهادات التأمين للسيارات والسائقين

● صرف شهادات التأمين لسائقى المنشآت دون تعليق على أداء الاشتراكات

● اعفاء المنشأة من حصة صاحب العمل عن سائق عند تخصيص السيارة لأحد العاملين بها

كتب-عبده مصطفى :

أصدر على بدر رئيس صندوق التأمين على العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص تعليمات عاجلة بشأن تنظيم اصدار شهادات التأمين للسيارات المخصصة لخدمة نشاط المنشآت والسائقين العاملين على هذه السيارات ، وتتضمن هذه التعليمات تيسيرات جديدة فى اصدار الشهادات وذلك بهدف القضاء على شكاوى أصحاب المنشآت والسائقين العاملين بها من معوقات اصدار هذه الشهادات.

ووفقا لهذه التعليمات فإن المنشآت التى تمتلك سيارات ملاكى أو سيارات النقل الخفيف التى لا تزيد حمولتها على ألفى كيلو جرام وتقوم بتخصيص أحد هذه السيارات لأحد العاملين المؤمن عليهم بالمنشأة من غير السائقين والذى يتولى قيادتها بنفسه ففى هذه الحالة يتم اصدار شهادة اعفاء من التأمين لصالح المؤسسة من المكتب النمطى التابع له المنشأة ويؤشر على الشهادة الصادرة بأنه لا يجوز قيادتها لغير الشخص المدون اسمه على الشهادة ، وفى حالة ضبط السيارة بقيادة شخصٌ آخر فإن ذلك يعد اخلال بشروط الاعفاء، ويتم مطالبة المنشأة بسداد الحصة المقررة تبعا لنوع السيارة وتؤدى الاشتراكات لمكتب تأمينات السيارات المختص الذى يتولى بدوره مهمة اصدار هذه الشهادة.

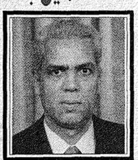
وفى حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه المسجل اسمه على شهادة التأمين الخاصة بالسيارة يتم الغاء هذه الشهادة واصدار شهادة جديدة باسم مؤمن عليه آخر تحدده المنشأة أو الشركة من بين العاملين بها .

أما بالنسبة للمنشآت التى تمتلك سيارات مخصص لها سائق يحمل رخصة قيادة مهنية ومؤمن عليه ضمن العاملين بالمنشأة فيتم فى هذه الحالة اصدار الشهادة من المكتب النمطى التابع له المنشأة دون ذكر اسم السائق طالما تم التحقق من وجود اسم السائق ضمن العاملين بالمنشأة .

وفى حالة السيارات الموجودة بالمنشأة ولا يقابلها سائقين مؤمن عليهم ضمن العاملين بالمنشأة تلتزم المنشأة فى هذه الحالة بسداد حصة صاحب عمل عن سائق تبعا لنوع السيارة وتؤدى الاشتراكات إلى مكتب تأمينات السيارات المختص ، والذى يتولى بدوره اصدار شهادة التأمين ودون ذكر لاسم السائق .

أما بالنسبة لشهادات التأمين على السيارات المخصصة لخدمة منشآت القطاع الخاص والتى انتهت صلاحيتها فيتعين لإصدار هذه الشهادات ضرورة سداد كامل الرصيد المدين للمنشأة أو الانتظام فى سداد أقساط المديونية فى حالة التقسيط ، بالإضافة إلى أداء الاشتراكات الشهرية حتى تاريخ اصدار الشهادة المطلوبة.

وتيسيرا على السائقين من العاملين على سيارات تخدم نشاط المؤسسة فى طلب شهادات التأمين لتجديد رخص قيادتهم فقد قررت التعليمات المذكورة أنه بالنسبة لإصدار شهادات التأمين الخاصة بسائقى السيارات المخصصة لخدمة المنشأة فيتم إصدارها للسائقين دون تعليق ذلك على قيام المنشأة التى يعمل بها السائق بسداد كامل الاشتراكات المستحقة عن العاملين بها .



على بدر

وبصدور هذه التعليمات تم حل مشكلة الآلاف من السائقين الذين يعملون فى منشآت قطاع خاص مدينة التأمينات أو متخلفة عن أداء الاشتراكات الشهرية فى مواعيدها وكذلك حل مشكلة المنشآت التى تخصص سيارات خفيفة لبعض العاملين بها من غير السائقين حيث كانت التعليمات السابقة تلزمهم بأداء حصة صاحب عمل عن سائق .

رئيس الهيئة العامة للاستثمار يرأس الاجتماع الدورى لمتابعة سير العمل فى المناطق الحرة :

● ١٣٥ مليون دولار صادرات المنطقة الحرة العامة ببورسعيد للأسواق الخارجية خلال العام الماضى


د. محمد الغمراوى

أعلن الدكتور محمد الغمراوى رئيس الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة أن صادرات المنطقة الحرة العامة ببورسعيد للأسواق الخارجية بلغت ١٥٣ مليون دولار خلال العام الماضى بزيادة قدرها ١٥٪ عن عام ١٩٩٩ مشيرا إلى أن المناطق الحرة تعتبر أحد الاليات الهامة لزيادة الصادرات المصرية خاصة الصناعية للأسواق الخارجية

جاء ذلك خلال رئاسة الدكتور الغمراوى للاجتماع الدورى لمتابعة سير العمل بالمناطق الحرة .

وخلال اللقاء أعطى الدكتور الغمراوى تعليمات لرؤوساء المناطق الحرة بعدم الاكتفاء بأبلاغ المستثمرين ورجال الأعمال بالمناطق الحرة بالقرارات التى تنظم العمل بموجب الخطابات فقط ووجه إلى ضرورة الإسراع بعمل لوحة بكل منطقة للإعلان عن القرارت التى تهم المستثمرين ونشر هذه القرارات فى مجلة الاستثمار التى تصدها الهيئة.

فرع للاتحاد الدولى للمعادن لخدمة المنظمات النقابية

كتب-محمد محمد على:


عبد المنعم العزالى

صرح النقابى عبد المنعم العزالى رئيس النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية وسكرتير العلاقات الخارجية بالاتحاد العام للعمال عقب مباحثات هيئة مكتب النقابة العامة مع وفد الاتحاد الدولى للمعادن الذى زار مصر الأسبوع الماضى برئاسة سكرتير عام الاتحاد ، أن الاتحاد الدولى لعمال المعادن قرر إنشاء فرع للاتحاد بالقاهرة لخدمة المنظمات العمالية الأعضاء فى الاتحاد الدولى بدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يضم مركزا للتدريب النقابى والدراسات الاقتصادية والاجتماعية فى مجال العمال والإنتاج ، وستتولى النقابة العامة المصرية تجهيز أحد مقارها بكافة الوسائل والأجهزة الحديثة، وأن الاتحاد الدولى قرر عقد ورشتين للعمل للنقابيين خلال العام الحالى فى مجال المفاوضة والتدريب النقابى .

هيئة الرقابة على التأمين توافق على زيادة المزايا لعمال الكهرباء وترقية ١٨٧٥ عاملا إلى الدرجات الأعلى بالقطاع


محمد مرسى

وافق الأستاذ خيرى سليم رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية للرقابة على التأمين على اعتماد تعديل النظام الأساسى لصندوق الانتماء لقطاع الكهرباء والطاقة بحيث يتم صرف ميزة تأمينية تعادل مرتب خمسين شهرا من أجر الاشتراك الأخير"الأجر الأساسى" من صندوق الانتماء ، ومن صندوق الرعاية الاجتماعية يتم صرف مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل مرتب ٤٨ شهرا شاملا . . ويتم صرف حافز التقدير بواقع شهرين عن كل سنة قضاها العامل فى خدمة قطاع الكهرباء ويتم حساب هذا الحافز على أساس المرتب مضافا إليه متوسط الحوافز بكافة أنواعها خلال السنتين الأخيرتين وبحد أقصى ١٥٠٠ جنيه فى الشهر وبحد أقصى عشرون سنة خدمة وذلك للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر عند انتهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية ، أما فى حالة وفاة العامل فتصرف المزايا المتقدمة مع مبلغ تأمين على الحياة قدره ٥٠٠٠ جنيه تصرف للورثة دون أن يتحمل العامل أية مبالغ مقابل هذا التأمين.صرح بذلك النقابى محمد مرسى رئيس النقابة العامة للمرافق وأمين عام الاتحاد العام للعمال ووكيل مجلس الشورى.

الأنفجار السكانى

صح النوم ياست ياجارة
خلفتى تمانية وفاكراها شطارة
كل يوم عاملين غارة
وقلبوا الدنيا زعيق ف الحارة
صح النو يا ست يا جارة
أولادك عاملين غارة

•••

كفاية عليكى يا ست اتنين
بدل الدوشة ووجع العين
فى التعليم يكونوا شاطرين
ودايما يبقوا من الناجحين
صح النوم يا ست ياجارة
أولادك عاملين غارة

•••

لازم حياتك تكون بنظام
وكتر الزحمة يا ست حرام
ولازم تبصى كمان قدام
تلقى الدنيا جميلة تمام
صح النوم ياست ياجارة
أولادك عاملين غارة

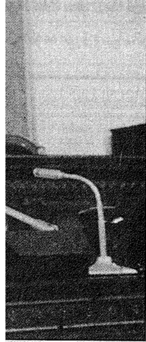
•••

تنظيم الأسرة شىء معروف
يوفر صحة وكمان مصروف
وبدل الأوضة متبقى صفوف
كفاية اتنين إعملى معروف
صح النوم ياست ياجارة
أولادك عاملين غارة

•••

حكمة قالوها أجدادنا زمان
نظم نسلك تعيش فى أمان
تصرف أكتر تعيش تعبان
وفرشك الأبيض حصن أمان
صح النوم ياست ياجارة
أولادك عاملين غارة

جمال شاكر
عضو مجلس إدارة رابطة الزجالين وكتاب الأغانى بالقاهرة



■ رئيس الوزراء يعلن فى بيانه أمام مجلس الشعب:

حاسبونا إذا قصرنا واطلبوا المزيد إذا أنجزنا

■ ١٧ تشريعا جديدا فى مقدمتها قانون العمل الموحد
■ البطالة فى مصر بلغت مليوناً ونصف المليون وخطة لـ ٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة
■ استمرار الدعم للسلع التموينية وللنقل الجماعى والعلاج والتعليم
■ ٨ برامج لتحقيق نهضة مصر فى القرن الحادى والعشرين فى مقدمتها تحديث الصناعة وتطوير الأداء والقضاء على البطالة

كتب- عبد الوهاب محجوب:

قدم الدكتور عاطف عبيد برنامج حكومته حيث أطلق عليه حساب مع النفس طالبامن نواب الشعب إذا وجدوا إنجازا يطلبون المزيد وإذا وجدوا تقصيرا عليهم محاسبة الحكومة .

أكد أن الحكومة أعدت ١٧ تشريعا على رأسها قانون العمل مما جعل نواب مجلس الشعب يعبرون عن فرحتهم بالتصفيق الحاد..وبكل ثقة أعلن رئيس الوزراء أخبارا سارة تستهدف تحسين أوضاع العاملين بالدولة ، وزيادة دخولهم ودعم قدراتهم على توفير المزيد من الاحتياجات الأساسية لهم ولأفراد أسرهم .

وخصص مزيدا من الاعتمادات لتمويل الخدمات الاجتماعية التى يحتاجها المواطن محدود الدخل وفى مقدمتها المرافق والتعليم والخدمات الصحية .

١١ التزاما لتأمين التنمية

قدم رئيس الوزراء أحد عشر التزاما لتأمين التنمية الاقتصادية والاجتماعية حاز الالتزام الثالث الخاص بالإشراف الكامل للقضاء على الانتخابات وأن يتحمل القضاء مسئولية فض المنازعات على تأييد النواب ، أما الالتزام الرابع الذى اعترض عليه النواب ولم يصدقوه بعد قول الحكومة إنه لم تكن هناك إعلانات شكلية للوظائف بل دعوة الجميع للتقدم للوظائف وأن معدل البطالة فى مصر بلغ مليونا ونصف المليون عاطل وأن أجهزة الحكومة لا تستوعب أكثر من ١٥٠ ألف وظيفة فقط وهذا لم يعجب النواب الذين طالبوا بمزيد من إتاحة الفرص للشباب فى الوزارات والهيئات الحكومية .

وفى مجال التنمية الاجتماعية اتخذت الحكومة عددا كبيرا من الإجراءات التنفيذية وفى مقدمتها صرف معاش للأسر غير القادرة من خلال معاش الضمان الاجتماعى بمعدل ٥٠ جنيها شهريا لكل أسرة وقال رئيس الوزراء إنه سيتم تنفيذ ٢٥ برنامجا لدعم محدودى الدخل وزيادة عدد المستفيدين من معاش الضمان الاجتماعى إلى مليون أسرة وإنشاء صندوق لصرف تعويضات فورية لكل عامل يفقد عمله فى القطاع الخاص ووضع نظام جديد للتأمين على حياة المسافرين يضمن ٢٠ ألف جنيه للأسرة فى حالة الوفاة .

٨٠٠ ألف فرصة عمل جديدة

وقال إن البرنامج الاقتصادى يتضمن توفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل للشباب والتخفيف من الحجم المتراكم من البطالة حيث سيتم توفير ٦٠٠ ألف فرصة عمل جديدة قد تصل إلى ٨٠٠ ألف فرصة عمل إذا تعاونت منظمات الأعمال حيث سيتم الإعلان سنويا عن ١٥٠ ألف وظيفة فى الحكومة . . فى قطاعات التعليم ماقبل الجامعى والتعليم العالى والصحة والرعاية الاجتماعية .

وأكد أن التعيين سيتم حسب درجات التخرج وترتيب المتقدمين مع الالتزام بإتاحة الفرص للجميع ، وتوفير ٢٠٠ ألف فرصة عمل من خلال مكاتب العمل وإتاحة ٢٥٠ فرصة عمل من خلال التوسع فى برامج الإقراض الشعبى والتدريب التأهيلى لمائتى ألف شاب فى تسعة قطاعات .

أزمة النقد الأجنبى

وحول أزمة النقد الأجنبى أعلن رئيس الوزراء أن الحكومة واجهت بهدوء الاختلال الذى حدث فيما بين مواردنا واحتياجاتنا من النقد الأجنبى ثم حافظت الحكومة على الاحتياطى النقدى قويا كما واجهت الحكومةإحساسا بالضيق والقلق ونقد من جانب مجموعة من رجال الأعمال كما لو كانت سببا فى هذه الأزمة والحكومة متأكدة أن مصارفها قوية وقادرة ،وودائع الناس آمنة ونامية وقال إن الحكومة سوف تتخذ مزيدا من السياسات الايجابية لجلب المزيد من موارد النقد الأجنبى بما يعنى إعادة الأمور إلى ماكانت عليه.

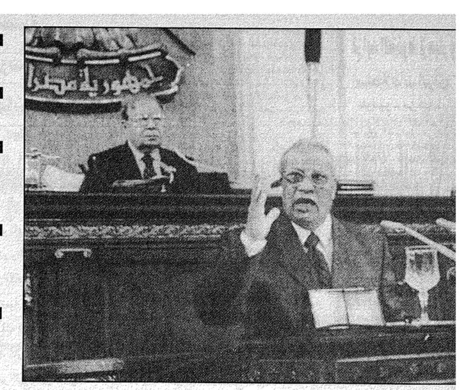
استمرار الدعم

أكد رئيس الوزراء استمرار الدعم للسلع التموينية الأساسية والنقل الجماعى وتوفير الأمصال وعلاج الأطفال وطلاب المدارس و أن الدعم حق وليس منحة .

وأعلن الدكتور عبيد التزام الحكومة بتوفير الخدمات الأساسية للمناطق المحرومة من خلال تمليك الأسر الأراضى التى أقيمت عليها العشوائيات لساكنيها بسعر ٥٠ جنيها للمتر المربع والبدء فى تنفيذ وتخطيط شبكات الصرف الصحى بالمشاركة مع الملاك والانتهاء من إعداد المخططات العمرانية وتحديد كردونات المدن والقرى وتوصيل الكهرباء إلى ٤٧٠٠ قرية و١٧ ألف تجمع بالإضافة إلى المدن كلها .

نهضة مصر الكبرى

وأعلن الدكتور عاطف عبيد فى بيان الحكومة خطة الحكومة فى تنفيذ برامج لتحقيق نهضة مصر الكبرى بالقرن الحادى والعشرين فى مقدمتها تحديث الصناعة وتقنيات متطورة ، دعم البحوث ، تطوير الأداء ، تقوية البنية الأساسية ، زيادة الدعم المباشر للسلع والخدمات الأساسية ، استمرار مجانية التعليم ، كما أعلن رئيس الوزراء خمسة أولويات رئيسية تشمل القضاء على البطالة وتوفير فرص العمل ، وضبط الأداء الاقتصادى والمالى وتحقيق الاستقرار فى سعر الصرف والاهتمام



■ ٥٠٠ مليون لتمويل معاش الأسر غير القادرة
■ ٣٥ ألف فرصة للشباب يمنحها الصندوق الاجتماعى
■ الاستمرار فى صرف مستحقات المودعين فى شركات توظيف الأموال
■ ٦١,٥ مليون جنيه اسهاماً من الدولة فى دعم العلاج وتأمينه
■ حل ٣٠ ألف منازعة عرضت على لجان فض المنازعات فى ٦٠ يوما

بمشروعات مياه الشرب والصرف الصحى .

بعد البيان الأول

وردا على ماقيل ويقال بين أوساط الرأى العام وفى الصحافة ومجلس الشعب من أن وعودا كثيرة قطعت الحكومة على نفسها وعدا بتحقيقها حين أعلنها الدكتور عاطف عبيد فى برنامج الحكومة العام الماضى فقد أعد تقريرا تضمن متابعة دقيقة لما تم تنفيذه خلال عام ٢٠٠٠ اجتماعيا واقتصاديا .

معاش الأسر غير القادرة

يحتوى البرنامج الخامس للتنمية الاجتماعية على ٢٣ بندا وجاء فيه أن وزارة المالية أدرجت مبلغ ٥٠٠ مليون جنيه لتمويل معاش الأسر غير القادرة وبلغ عدد الحالات المستفيدة ٦٦٥ ألف أسرة كما صدرت قوانين للتيسير على العاملين فى الحكومة فى مجالات الإجازات بنصف أجر وتحقيق الحوافز للعاملين .

٣٥ ألف قرض للشباب

وفى مجال القروض وتقديمها لصغار الحرفيين والشباب قام الصندوق الاجتماعى بمنح ٣٥ ألف فرصة للشباب وصغار المستثمرين توفر حوالى ٢٠٠ ألف فرصة عمل كما تم ادراج مبلغ مائة مليون جنيه بموازنة السنة المالية الحالية لتقديم قروض لطلاب الجامعات والمعاهد العليا استفاد منها ٢٠٠ ألف طالب وطالبة.

برنامج شامل للنظافة

وتضمن التقرير ماتم إنجازه بشأن البرنامج الشامل للنظافة ونشر المساحات الخضراء حيث تم تخصيص ٥ ملايين جنيه من وزارة المالية إضافة إلى ٣٥,١ مليون جنيه من الصندوق الاجتماعى للتنمية ووزارة البيئة لإزالة المخلفات ودعم خطة التشجير لبعض المحافظات .

مستحقات المودعين

وتم صرف الدفعة الأولى بنسبة عشرة فى المائة لإثنين وخمسين ألف و٨٠٠ أسرة من مستحقات المودعين لدى شركات توظيف الأموال والعمل على تسهيل التعامل لتسجيل الحقوق والعقارات وتأمين المزارعين ضد تقلبات الأسعار بإدراج مبلغ مائة مليون جنيه فى موازنة السنة المالية الحالية وسداد مبلغ ٦١,٥ مليون جنيه اسهاما من الدولة فى دعم العلاج وتأمينه.

٥٠ خدمة على الإنترنت

وبالنسبة لتطوير الخدمات الحكومية فقد قامت وزارة التنمية الإدارية بتوفير قاعدة بيانات ومعلومات الخدمات التى تقدمها الوزارات والمصالح الحكومية عن طريق الخدمات الالكترونية والبريد الصوتى والاتصال برقم ١٣١ الذى يحتوى على بيانات خدمات جميع القطاعات .

وإدخال البيانات والمعلومات المتعلقة بعدد ٥٠ خدمة على شبكة الإنترنت ، واستحداث مكاتب خدمة المستثمرين بهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة لتسهيل إجراءات الحصول على الأراضى اللازمة لهم حيث يشتمل المكتب الواحد على جميع الخدمات والهيئات وجهات إصدار التراخيص المختلفة التى يتعامل معها المستثمر .

بالإضافة إلى إعداد لوحات إرشادية فى أماكن تقديم الخدمة للاستدلال بها على شروط وإجراءات الحصول على الخدمة المطلوبة .

كما قامت وزارات البيئة والأوقاف والداخلية والرى والموارد المائية بتطوير الأوراق المطلوبة من المواطنين للحصول على خدماتها وتطوير ٩١ وحدة تراخيص المرور وقامت وزارة التأمينات الاجتماعية بتبسيط الاجراءات فى أكثر من ١٠٠ خدمة تقدمها الوزارة وقامت وزارة الثقافة بتعديل جدول الرسوم الخاصة بالتراخيص الفنية مع ممثليه العمال بالإدارة العامة للتراخيص وقامت وزارة الصحة بتسهيل الحصول على الشهادات الصحية بأنواعها .

فض المنازعات.. والبطالة

واعتبارا من أول أكتوبر الماضى حتى نهاية العام الماضى تم عرض ٣٠ ألف منازعة على لجان فض المنازعات وبلغ معدل الفصل فيها حوالى ٧٠٪ خلال ٦٠ يوما .

وأشار التقرير إلى أنه تم ادراج مبلغ ٣٠٠ مليون جنيه فى السنة المالية الحالية لتعيين ١٥٠ ألف خريج فى المجالات المختلفة ، وبلغ إجمالى فرص العمل التى تم اتاحتها خلال هذا العام نحو ٤٥٠ ألف فرصة منها ١١٩٠٢٤ فرصة عمل أتاحتها وزارة القوى العاملة فى المحافظات المختلفة للعمل فى القطاعين الخاص والاستثمارى و٢٠٤٥ فرصة عمل فى مختلف التخصصات وعدد ٨٥٢٩ من الأمناء والمندوبين والجنود بوزارة الداخلية ، وتوفير ٦٠٠٠ وظيفة لإمام وخطيب ومدرس بالدرجة الثالثة و١٨٠٠٠ وظيفة عامل خدمة معاون فى المساجد والزوايا بالإضافة إلى ٦٠٠٠ وظيفة مؤذن فى المساجد ، كما تم اتخاذ إجراءات تعيين الحاصلين على المؤهلات العليا والمتوسطة فى الوظائف التى أفرجت عنها وزارة التنمية الإدارية وتم تعيين ٦٠٠٠ من أوائل الخريجين بالكليات والمعاهد وقام الصندوق الاجتماعى للتنمية بتوفير ١٢٩,٧٤٠ فرصة عمل وإتاحة عدد عشرة آلاف فرصة عمل جديدة لشباب الخريجين من حملة

" البقية ص ٥٦"

يكتبها : **عزت سامى**

برنامج الأمم المتحدة الإنمائى فى تقريره السنوى :



مع بداية القرن الحادى والعشرين اختار برنامج الأمم المتحدة الإنمائى " u.n.d.p " أن تكون قضية التنمية البشرية وحقوق الإنسان " هى موضوع التقرير السنوى له هذا العام والذى صدر منذ أيام " تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٠ " مؤكدا فى تقديمه على أن حقوق الإنسان والتنمية البشرية كلتاهما تتعلقان بتأمين الحريات الأساسية على اعتبار أن التنمية البشرية ضرورية لإعمال حقوق الإنسان .. كما أن حقوق الإنسان ضرورية لتحقيق التنمية البشرية الكاملة

ويشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائى إلى أنه فى العقد الأخير كان موضوعا التنمية البشرية وحقوق الأنسان يتبعان مسارين متوازيين من حيث المفهوم والعمل على السواء بحيث كان يسيطر على مسار أحدهما إلى حد كبير خبراء الاقتصاد وعلماء الاجتماع وواضعو السياسات .. بينما كان يسيطر على الآخر العناصر السياسية النشطة والمحامون والفلاسفة وكان الفريقان يروجان استراتيجيات متباعدة فيما يتعلق بالتحليل والعمل بحيث كان الفريق الأول يدعو إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى من ناحية بينما كان الفريق الثانى يدعو إلى ممارسة الضغط السياسى وإلى الإصلاح القانونى والتساؤل الأخلاقى .. من ناحية أخرى ! إلا أنه مع التقارب بين الاثنين من حيث المفهوم والعمل على السواء ضاقت الفجوة بين جدول الأعمال المتعلق بالتنمية البشرية وجدول الأعمال المتعلق بحقوق الإنسان وأخذ الدعم السياسى لكل منهما يتزايد كما أخذت تتاح فرص جديدة لإقامة تعاون وتحالف وشراكات !

يذكر التقرير بأن خطى التقدم التى تحققت فى القرن العشرين فى مجال حقوق الإنسان والتنمية البشرية " كانت غير مسبوقة " ولكن مازال هناك جدول أعمال طويل لم ينته بعد " !

ويستمد من التقرير أهم ما تحقق فى هذا المجال خاصة منذ صدور ميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ والإعلان العالمى لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ... فيذكر أنه حتى عام ٢٠٠٠ وصل عدد الدول التى صدقت على جميع الصكوك الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان إلى قرابة نصف دول العالم .

وقال التقرير إن التحرر من التمييز تحقيقا للمساواة كان محور وهدف الحركات الاجتماعية التى دفعت التقدم الذى تم إحرازه فى القرن العشرين نحو تحقيق المساواة - بصرف النظر عن الجنس أو العنصر أو الدين أو الأصل العرقى أو العمر .. وكانت حركة الدعوة إلى تحرير المرأة من أهم هذه الحركات ونتيجة لذلك فقد بلغ عدد الدول التى صدقت على اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة -١٦٥ دولة - كما بلغ عدد الدول إلى صدقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصرى ١٥٥ دولة " ولكن التمييز حسب الجنس والجماعة العرقية والعنصر والعمر مستمر فى شتى أنحاء العالم "!!

حق العمل

ويتعرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائى - فى تقريره - إلى حق العمل وحرية العمل كحق أصيل من حقوق الإنسان مشيرا إلى أن الإعلان العالمى لحقوق الإنسان يعترف بالحق فى العمل وفى الاختيار الحر للعمل ، وفى الحصول على شروط عمل عادلة ومواتية .

ويشير التقرير إلى أن هذه الحقوق جميعها أعيد تأكيدها فى العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذى يؤكد أيضا على التزام الأطراف فى العهد بضمان الحق فى العمل حتى تتاح لكل شخص فرصة أن يكسب عيشه واعتمدت اتفاقيات وضعتها منظمة العمل الدولية لتأمين حقوق العمال وكفالة سلامتهم وعدم استغلالهم ، وقد صدق على كل اتفاقية من الاتفاقيات السبع الرئيسية المتعلقة بالحقوق العمالية باستثناء اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل - ماينا هز ١٢٥ دولة .. ومن بين هذه الاتفاقيات صدق ما يقارب من ١٤٠ دولة على كل اتفاقية تحظر العمل بالسخرة أو التمييز فى العمالة والمهنة .

زيادة فى العمالة

وأوضح التقرير أن العمالة فى سوق العمل الرسمى سجلت زيادة باهرة فى العقد الماضى - ففى الصين - على سبيل المثال - زادت العمالة بنسبة ٢.٢ ٪ سنويا خلال الفترة من ١٩٨٧ -١٩٩٦ بحيث فاقت فى معدلها ، معدل نمو القوة العاملة الذى بلغ ١.٥ ٪ ... وكان المعدلان المقابلان فى الهند هما ٢.٤٪ و٢.٢ ٪ .. وفى بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية زادت العمالة ونمت القوة العاملة بنفس المعدل وهو ١.١ ٪ سنويا خلال الفترة من ١٩٨٧ - ١٩٩٧ .. وخلال الفترة من ١٩٩٠ -١٩٩٥ زادت إنتاجية العمل بنسبة ١٤٪ سنويا فى سنغافورة وبنسبة ١٠٪ تقريبا سنويا فى شيلى .. كما ارتفعت فرص العمالة فى الدول النامية من خلال توسع مشاريع القطاع غير الرسمى والتمويل متناهى الصغر وأنشطة المنظمات غير الحكومية .

البطالة

ومع ذلك يسجل تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٠ أن ١٥٠ مليونا على الأقل من عمال العالم كانوامتعطلين فى نهاية عام ١٩٩٨ بينما كان ما يصل إلى ٩٠٠ مليون يعملون عمالة ناقصة أى فى بطالة جزئية ! وكان حوالى ٣٥ مليونا

حقوق الإنسان والتنمية البشرية أحرزت

تقدما فى القرن العشرين .. ولكن !

• زيادة عالية فى العمالة .. وأيضا فى البطالة

• عدم أمان فرص العمل أصبح من حقائق العصر فى دول كثيرة

حقوق العمال تواجه مشاكل خطيرة

فى ظل العولمة :

• الضمان الاجتماعى يتآكل والعضوية النقابية تتناقص

• نقابات العمال تواجه القمع والنساء العاملات فى ظروف صعبة

متعطلين فى دول منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية وحدها .. وأصبح عدم أمان فرص العمل حقيقة من حقائق الحياة فى دول كثيرة ففى المملكة المتحدة مثلا فى عام ١٩٩٧ كان ٢٥ ٪ من جميع فرص العمل هى فرص عمل لبعض الوقت فقط .

وأصبحت العمالة فى القطاع غير الرسمى مسيطرة فى دول كثيرة - ففى التسعينيات - فى بوليفيا مثلا كانت تلك العمالة تمثل ٥٧ ٪ من العمالة الحضرية .. وفى جمهورية تنزانيا كانت تمثل ٥٦٪ وفى تايلاند كانت تمثل ٤٨ ٪ ...!

ويتسم قدر كبير من هذه العمالة بإنتاجية منخفضة وأجور منخفضة أيضا .. فضلا عن أنه مزعزع وغير مستقر .

وتتباين البطالة بين الفئات العرقية ! ففى جنوب إفريقيا كانت البطالة بين الذكور الأفارقة عام ١٩٩٥ تبلغ ٢٩٪ بزيادة أكثر من سبع مرات عن معدل هذه البطالة بين نظرائهم البيض البالغ ٤٪ ..!

النضال العمالى

ويقول برنامج الأمم المتحدة الإنمائى - فى تقريره إن النضال ضد ظروف العمل اللاإنسانية قد اتخذ أشكالا مختلفة بدءا من الثورات تقلب نظام اقتصادى رأسا على عقب .. أو - وهذا هو الأكثر شيوعا - النضال من أجل حماية حقوق العمال بتأمين أجور أفضل واستحقاقات أخرى ومزايا أفضل وكفالة سلامة العمال وتهيئة ظروف عمل مقبولة وتجريم التمييز.

وأسفر هذا النضال عن نشوء الحركات العمالية منذ عام ١٨١٨ التى تمخضت عن تكوين النقابات العمالية ومنظمة العمل الدولية ١٩١٩ ومن ثم ظهور التشريع الدولى للعمل .. ووضع مدونات لقواعد السلوك لقطاع الأعمال واقرار النظام الثلاثى " الذى يضم أطراف العمل الثلاثة: الحكومة - وصاحب العمل والعامل سبيلا فعالا فى تسوية منازعات العمل .

العولمة ومشاكلها

ومع ذلك تبقى هناك مشاكل خطيرة فيما يتعلق بالحقوق العمالية وفيما يتعلق بحقوق الإنسان للعمال .. فمع العولمة والضغط من أجل جعل سوق العمل مرنة ، تتعرض دخول العمال وحقوقهم وحمايتهم للخطر .. فنظام الضمان الاجتماعى الذى يحمى العمال يتآكل .. كما انخفضت العضوية النقابية بين صفوف القوى العاملة فى القطاعات الزراعية فى بلدان كثيرة من البلدان النامية ومن بلدان منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية على السواء .. فمن مجموع العاملين البالغ ٢٧ مليون عامل فى مناطق العالم لتجهيز الصادرات وعددها ٨٤٥ منطقة ليس مسموحا لكثيرين بالإنضمام لعضوية نقابات العمال مما يمثل انتهاكا واضحا لحقوق العمال ومالهم من حقوق الإنسان .

وفى بعض الحالات يتم حبس العاملات فى صناعة الملابس فى مكان العمل بحيث تغلق عليهن الأبواب بأقفال ومفاتيح مما يمثل انتهاكا واضحا آخر .. وكذلك عندما تلقى مئات النساء مصرعهن فى حريق لعدم استطاعتهن الخروج من مكان العمل وهذه مأساة إنسانية !!

وفى مجتمعات عديدة كثيرا ما يتم قمع نقابات العمال والأنشطة النقابية لتعويض نضال العمال فى سبيل حقوقهم ..!

الأطفال

ويسجل التقرير أنه يوجد فى مستوى العالم نحو ٢٥٠ مليون طفل يعملون .. منهم ١٤٠ مليونا من البنين و١١٠ ملايين من البنات ومن هؤلاء الأطفال العاملين يوجد فى آسيا ١٥٣ مليونا وفى إفريقيا ٣٠ مليونا وهناك ملايين الأطفال يعملون كخدم فى المنازل وكثيرا مايعانون من إيذاء جسدى .

وهناك زهاء ١٠٠ مليون طفل يعيش أو يعمل فى الشوارع وفى التسعينيات كان أكثر من ٣٠٠ ألف طفل مجندين فى الحروب والنزاعات المسلحة وقد أصيب ٦ ملايين طفل فى تلك النزاعات .

ومن بين حوالى ١٣٠ مليون طفل يولدون كل عام هناك ٢٦ مليونا منهم يولدون مصابين بسوء التغذية

الكبار .. يمارسون الانتهاكات

وباختصار فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، فى تقريره عن التنمية البشرية عام ٢٠٠٠ يستعرض الإنجازات والإخفاقات التى حدثت فى مجالات حقوق الإنسان والتنمية البشرية ثم يقرر ضمن مجموعة حقائق يخلص إليها حقيقة ذات دلالة يتعين التوقف أمامها كثيرا .. حين يقول " كذلك تستمر اليوم انتهاكات حقوق الإنسان فى أكثر البلدان ازدهارا ليس فيما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية فحسب بل أيضا فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية .. فالاقتصاد المنتعش فى الولايات المتحدة على سبيل المثال لم يضع نهاية لانعدام وجود مأوى للكثيرين .. أو لسوء التغذية .. أو للافتقار إلى إمكانية الحصول على الرعاية الصحية .. ويتضح من الفجوات بين الجنسين فى شتى أنحاء العالم فيما يتعلق بالصحة والتعليم والعمالة والمشاركة السياسية - وجود نطاق واسع من التمييز عند مستويات متماثلة من الدخل !!

تهديدات القرن الجديد

على أن التقرير الدولى يقرر صراحة أن القرن الحادى والعشرين يبدأ بتهديدات جديدة لحرية الإنسان .. فهو يذكر أن التاريخ يتحرك بسرعة فى بداية هذا القرن الجديد .. وقد أطلقت الأحداث الأخيرة العنان لموجات من التغيير فى ظل التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات والقواعد والمؤسسات العالمية الجديدة وتسارع خطى الاندماج الاقتصادى العالمى .. وهذا السياق الجديد يتيح فرصا جديدة لانظير لها لكنه يؤدى أيضا إلى نشوء تهديدات جديدة لأمن الإنسان ولحريته .. من أهمها :

الصراعات داخل الحدود الوطنية : ويقدر أن ٥ ملايين نسمة لقوا حتفهم فى صراعات مسلحة داخل الدول فى التسعينيات .. وفى عام ١٩٩٨ كان هناك أكثر من ١٠ ملايين لاجئ و٥ ملايين مشرد إلى جانب حالات أخرى من التشريد

والوفيات فضلا عن حالات صارخة من انتهاكات حقوق الإنسان فى هذه الصراعات .

التحولات الاقتصادية والسياسية : فالتحولات إلى الديمقراطية جلبت أوجه تقدم فيما يتعلق بالكثير من حقوق الإنسان .. غير أنها أصبحت الآن عرضة للتهديد نتيجة الصراعات العرقية وتصاعد الفقر وتزايد انعدام المساواة والتأزم الاجتماعى ..فهياكل الحكم المستقرة إما لم توجد بعد أو أصابها قدر كبير من الضعف والوهن وقد أدت عملية التحول والانهيار الاقتصادى إلى إزالة ضمانات سابقة كثيرة للحقوق الاجتماعية والاقتصادية .

ملامح رئيسية

ويشير التقرير إلى أنه من الضرورى الالتزام بمناهج جديدة جسورة لتحقيق الإعمال العالمى لحقوق الإنسان فى القرن الحادى والعشرين ، تلائم فرص وحقائق عصر العولمة وتتمشى مع عناصره الفاعلة وحسب قواعده العالمية الجديدة ، وأشار التقرير إلى سمات رئيسية يلزم الأخذ بها فى هذا المجال من أهمها :

تعزيز الترتيبات الاجتماعية فى كل بلد لتأمين حريات الإنسان مع وجود أعراف ومؤسسات وأطر قانونية وبيئة اقتصادية مساعدة لأن التشريعات وحدها لا تكفى !

تأكيد الديمقراطية الشاملة للجميع تحمى الأقليات وتحقق الفصل بين السلطات وتكفل المساءلة العامة فالانتخابات وحدها لا تكفى !

القضاء على الفقر ..وذلك على أساس أن القضاء على الفقر ليس غاية إنمائية فحسب بل يمثل أيضا تحديا رئيسيا لحقوق الإنسان فى القرن الحادى والعشرين .. فمستوى المعيشة اللائق ، والتغذية الكافية والرعاية الصحية والتعليم والعمل الكريم ، والحماية من النكبات والكوارث ليست مجرد غايات إنمائية بل هى أيضا من حقوق الإنسان .

٣ أولويات

ويشير التقرير إلى ثلاث أولويات فيما يتعلق بحقوق الإنسان والسياسات الإنمائية هى :

أولا : كفالة الحقوق المدنية والسياسية حرية الكلام وتكوين الجمعيات والنقابات والانضمام إليها .. لتمكين الفقراء من المالبة بحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .. فإن كفالة الحرية للمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام ومنظمات العمال يمكن أن تحقق الكثير فيما يتعلق بإفساح المجال البيئى للفقراء للمشاركة فى صنع القرار بشأن السياسات التى تؤثر فى حياتهم .

ثانيا : وفيما يتعلق بالدولة : الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان بأن تنفذ سياسات وعمليات لوضع السياسات تحقق أقصى ما يمكن تحقيقه لتأمين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأشد حرماناً وكفالة مشاركتهم فى عملية صنع القرار: فى الحق فى الحصول على مسكن والحق فى الحصول على الرعاية الصحية وما شابه ذلك ليس معناه أنه يمثل مطالبات بخدمات مجانية أو بإحسان من الدولة ، بل هو يمثل مطالبات بترتيبات وسياسات اجتماعية تعزز الوصول إلى هذه الحقوق من خلال السوق - كما هى الحالة بالنسبة للإسكان مثلا ومن خلال الدولة ، وكماهى الحالة بالنسبة للتعليم الابتدائى المجانى.

ثالثا : استثمار موارد اقتصادية فى تعزيز حقوق الإنسان فمقاييس حقوق الإنسان تتراوح بين مقاييس بلا تكلفة تقريبا إلى مقاييس تقتضى موارد كبيرة من أجل الميزانيات العامة لتوفير المدارس والمدرسين والقضاء ومن أجل الشركات لخلق فرص عمل وتهيئة ظروف عمل تحترم معايير العمل الأساسية ولا توجد صلة تلقائية بين الموارد والحقوق " فالدخل المرتفع لانضمن خلو البلدان الغنية من الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان .. تماما مثلما لا يحول الدخل المنخفض دون إحراز البلدان الفقيرة تقدما باهرا .

وقفة أمام برنامج الحكومة للتصدى لمشكلة البطالة . . !!

"بقية

هى:البنك الوطنى للتنمية ، بنك ناصر الاجتماعي ، الصندوق الاجتماعى للتنمية ، صناديق الإقراض الثلاثة لجمعيات رجال الأعمال فى القاهرة والإسكندرية وأسيوط مضافا إليها صندوق توفير البريد ، تعلن هذه المؤسسات عن عدد القروض المتاحة سنويا والأماكن التى يتعين التوجه إليها وفى حدود ٧٠ ألف قرض وتعلن أيضا عن فرص العمل التى نشأت نتيجة هذه القروض ، وترسل هذه تباعا إلى كل من حضراتكم .

رابعا : التدريب التأهيلى لمائتى ألف شاب فى ٩ قطاعات قمنا بحصر مراكز التدريب القادرة على تأهيل الخريجين لمهن مطلوبة للأسواق الداخلية والخارجية وحددنا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية القدرة الاستيعابية لهذه المراكز نستكمل الآن كل التجهيزات المطلوبة للبعض منها قبل يونيو المقبل لتشرف على هذه المراكز: القوات المسلحة ووزارات الزراعة واستصلاح الأراضى ، الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية ، الدولة للإنتاج الحربى ، القوى العاملة والهجرة، السياحة ، البترول ، الكهرباء والطاقة ، الاتصالات والمعلومات ، التزمت هذه القطاعات بأن تتولى تدريب وتأهيل مائتى ألف شاب سنويا يمنح الشاب أثناء التدريب مكافأة شهرية قدرها مائة جنيه ويحق له فى نهاية التدريب أن يحصل على قرض يمكنه من شراء الحد الأدنى من الأدوات والمعدات اللازمة لممارسة عمل خاص به".

هذا ما ورد فى بيان الحكومة الذى ألقاه د. عاطف عبيد.. فإذا أضفنا لكل هذه الأرقام الآلاف الذين يحصلون سنويا على معاش مبكر بإرادتهم الحرة، أو بغير ارادتهم طبقا لما تقتضيه ظروف هيكلة الشركات التى يتم بيعها للمستثمرين فى إطار عملية الخصخصة ، وهؤلاء معظمهم مازال فى سن العمل ولديه خبرات يصعب الاستغناء عنها ، ويتحتم الاستفادة منها بشكل أو بآخر ، هذا بخلاف حالات الفصل التعسفى التى أخذت تزداد يوما بعد آخر ، رغم الجهود المضنية التى تبذلها وزارة القوى العاملة ووزيرها أحمد العماوى إلى أن يتم تطبيق الضوابط التى يتضمنها مشروع قانون العمل الموحد بعد إقراره من مجلس الشعب ، والذى أعلن رئيس الوزراء أنه سيتم عرضه على الدورة الحالية لمجلس الشعب ، إذا أضفنا ذلك إلى ما سبق ، لأدركنا جسامة العبء الذى تتحمله الدولة لتوفير فرص عمل لكل هذه الفئات وهذه الأعداد الضخمة ، مما يتطلب تضافر كل مؤسسات الدولة المعنية لتضع يدها وبجدية مع الحكومة ، للعمل على ترجمة هذه الأرقام إلى واقع ، ذلك أن استمرار هذه الظاهرة ينذر بعواقب وخيمة ، نحن فى غنى عنها .

أسأل الله أن يعين الحكومة على هذه المهام الشاقة التى التزمت بها فى بيانها المهم ، وأولها التصدى ويحسم لمشكلة البطالة ، وتوفير فرص عمل للباحثين عن عمل ، خاصة الذين مضى عليهم أكثر من عشر سنوات فى انتظار تحقيق الأمل بالحصول على فرصة عمل . . ولأهمية هذه القضية فإن العمل سوف تخصص ندوة الشهر القادم لمناقشتها من كافة جوانبها واقتراح بعض الحلول التى قد تعين الدولة فى مجال تصديها وبجدية لهذه المشكلة التى -كما سبق أن ذكرت- تؤرق الجميع حكاما ومحكومين.

وإلى اللقاء

السيد الطاهرى

كنا قد بدأنا هذه السلسة من المقالات بمقدمة ، بينا فيها أن علاقات العمل فى مصر ، ستشهد ، خلال المهلة القادمة تحولات كبيرة ، تقتضى إعادة النظر ، فى علاقات العمل بصفة عامة، وفى التشريعات الاجتماعية بصفة عامة وقانون العمل بصفة خاصة . . لذلك ، سنحاول جاهدين طرح المشاكل التى يخلفها التحول الاقتصادى على علاقات العمل فى مصر ، والحلول المقترحة لها ، من خلال قانون العمل الموحد . . وسنتناول هذه السلسلة من المقالات ، على التوالى ، أسباب الخلل فى علاقات العمل فى ظل النظام الموجه(المشاكل) ثم التشريعات الاجتماعية، وعلى الأخص قانون العمل، وآثارها على علاقات العمل (الحلول) ونختتم هذه السلسلة من المقالات بمجموعة من التوصيات . . ولكننا نبدأ هذه السلسلة بمقدمة نبين فيها على التوالى الفارق بين منشأة القطاع العام ومنشأة القطاع الخاص ، وأوجه الخلل فى علاقات العمل فى ظل النظام الموجه ، ومدى الحاجة إلى إعادة التوازن المنشود إلى سوق العمل .

التحولات فى علاقات العمل فى ظل المتغيرات

من المؤكد أن التحولات الاقتصادية التى تشهدها مصر فى الآونة الحالية ، سيكون لها آثارها على علاقات العمل : فالتحول من النظام الموجه ومنشأة القطاع العام ، إلى الاقتصاد الحر والمنشأة الفردية ، سيترتب عليه صورة جديدة من علاقات العمل ، تتفق وعناصر هذا التحول .

وليس بخاف ، أن العنصر الأساسى ، فى هذا الصدد ، هو الفارق الجوهرى بين منشأة القطاع العام ، والمنشأة الفردية: فلو فرضنا ، أن منشأتين ، إحداهما عامة، والأخرى خاصة ، بلغا نهاية الشهر ، دون أن تتوفر لديهما السيولة الكافية ، لأداء أجور العاملين، فماذا تكون النتيجة؟

بالنسبة لمنشأة القطاع العام ، قد لا نلاحظ نقص السيولة، لأن منشآت القطاع العام ، درجت، فى ظل نظام الاقتصاد الموجه، على "السحب على المكشوف" لأداء أجور عمالها بل وأيضا "نصيب العمال فى الأرباح والحوافز كذلك".

ولكن المنشأة الخاصة ستقع بالقطع فى مأزق كبير ، حقا ، إن البنوك قد تتدخل لـ"تعويم العميل" صاحب العمل الفرد ، لمدة قصيرة ، ثم تتركه لمصيره ، ولكنه-أى صاحب العمل الفرد- إذا واجه هذا المصير ، فلن يواجهه بمفرده ، ففى هذه الحالة سيترتب على عجزه عن الوفاء بالتزاماته، إعلان إفلاسه ، ولكنه وإن كان"المصاب" الرئيسى من جراء ذلك ، فإن"الخراب" سيصيب أيضا عماله، الذين سيفقدون فرصة عملهم ، ويبدو الأمر بالنسبة لهم "كارثة" خاصة إذا كان المجتمع يعانى من مشكلة البطالة.

وهذا الفارق الجوهرى ، بين منشأة القطاع العام ، ومنشأة القطاع الخاص ، تبين بوضوح ، مدى مسئولية صاحب العمل"الفرد" فى تنظيم منشأته، ويؤكد ضرورة احترام "سلطته التنظيمية" فى إدارة المنشأة.

الخلل في التوازن في علاقات العمل فى ظل نظم الاقتصاد الموجه

وهذا العنصر "عنصر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة الفردية" هو العنصر الجوهرى فى علاقات العمل، وهو العنصر الغائب فى ظل مؤسسات القطاع العام ، التى أديرت منشآته وفقا لاعتبارات سياسية واجتماعية ، على حساب الإدارة الاقتصادية للمشروع ، فالدولة الاشتراكية ، رغبة منها فى إثبات النجاح على الصعيد السياسى ، اعتبرت أن منشآت القطاع العام ، وسيلة لاثبات أن المجتمع الاشتراكى ، لايعرف"البطالة".

فكان توزيع الخريجين على المنشآت الحكومية ، والقطاع العام ، يتم بقرار سيادى مركزى ، بغض النظر عن الحاجة الحقيقية لهذه المنشآت من عمالة، ودون اعتبار للكم أو الكيف .

أما على الصعيد الاجتماعى ، فقد ترتب على ممارسة سياسة"السعر الاجتماعى" أن ارغمت منشآت القطاع العام ، على البيع ، بسعر أقل من سعر التكلفة.

وهكذا ، ترتب على إدارة القطاع العام وفقا لاعتبارات"سياسية واجتماعية" أن ضرب بالاعتبار الاقتصادى ، عرض الحائط ، فتوالت الخسائر، وتزايدت مديونية هذا القطاع، وصار عاجزا عن تحقيق "الأجر المناسب" وما ترتب على ذلك من خلل فى سوق العمل، انعكس بالضرورة على علاقات العمل، على نحو ماسنرى تفصيلا ، بعد قليل .

ضرورة إعادة التوازن المنشود إلى سوق العمل وعلاقات العمل

ولقد أدت هذه السياسات ، المشار إليها أعلاه ، إلى تكدس المنشآت العامة والحكومية ، بعمالة زائدة عن الحاجة ، أدت إلى ماسوف نشرحه تفصيلا ، من"العمل الوهمى والأجر الوهمى" وأطاحت بالمقدرة الإنتاجية للمنشآت، مؤدية بذلك ، إلى تدهور سريع لمستوى معيشة الطبقات العاملة، وأثرت أبلغ الأثر على العنصر الجوهرى الثانى فى علاقات العمل ، ألا وهو عنصر الأجر، بحيث لم يعد العامل يحصل على الأجر المناسب، ولا حتى على الحد الأدنى للأجر.

وزاد الأمر صعوبة ، فى بداية الثمانينيات ، وعلى الأخص اعتبارا من عام ١٩٨٣ ، حين صارت المنشآت العامة والحكومية ، عاجزة عن استيعاب المزيد من العمالة ، وتوقفت الحكومة عن"التعيين العشوائى" فبدأت صفوف الخريجين تطول ، وتفاقمت مشكلة البطالة على مر السنين ، ووصلت الحالة إلى ماهى عليه الآن ، وتدهورت الأوضاع الخاصة بالعمالة ، وصار لزاما علينا -جميعا وليس الحكومة وحدها- أن نسعى إلى حل مشكلة البطالة، وأن نعمل على رفع مستوى معيشة الطبقة العاملة، حتى تتحقق التنمية الشاملة بشقيها ، الاقتصادى والاجتماعى .

تلك فى إيجاز شديد -غير مخل- صور الخلل التى عرفتها علاقات العمل، فى ظل نظام الاقتصاد الموجه، والتى نحسب ، أنه لايمكن أن تستمر تلك العلاقات"علاقات لعمل"، على ماهى عليه ، فى ظل اقتصاديات السوق ، وعودة المنشأة الفردية، إلى النشاط الاقتصادى .

وهو ما يدعونا ، لبيان الحلول الواجب الأخذ بها ، فى الآونة الحالية ، حتى نتمكن من إعادة "التوازن" إلى علاقات العمل ، وتنقية أجواء العمل، من الشوائب التى قد تفوق عملية "الاستثمار" باعتبارها الوسيلة الفعالة لخلق فرص عمل جديدة ، تساعد فى آن واحد على التخفيف من حدة مشكلة البطالة ، وعلى رفع مستوى معيشة العمال .



بقلم : أ.د. أحمد حسن البرعى

الجديد فى التأمين الاجتماعى

سبق أن صرح السيد السيد راشد رئيس الاتحاد العام لعمال مصر بأن الاتحاد قام بمراجعة مشروع قانون العمل مع كافة الجهات المعنية بعد مناقشته على كافة المستويات النقابية توطئه لعرضه على مجلس الشعب فى الدورة الحالية وطالب بضرورة تعديل أحكام قانون التأمين الاجتماعى وإعادة التنسيق بينها وبين الأحكام التى شملها التعديل أو التحديث فى المشروع المشار إليه باعتبار أن المزايا التأمينية تعتبر من الحقوق المكملة أو البديلة للحقوق العمالية ، وأن قانون العمل يشكل مع قانون التأمين الاجتماعى التشريع الاجتماعى للعاملين . وقد استجابت الدكتورة أمينة الجندى وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية لنداء رئيس الاتحاد وصرحت بأن الوزارة تقوم بالفعل بمراجعة أحكام قانون التأمين الاجتماعى فى ضوء الدراسة التى أعدها الخبراء المتخصصون ، وقد روعى فى هذه الدراسة أن تأتى التعديلات متناسبة ومتلائمة مع الأحكام المعدلة والمستحدثة فى مشروع قانون العمل .

■ برين عبد الرحمن



أمينة الجندى

السيد راشد

يثور الجدل حول ما إذا كان من الأنسب أن يقتصر التعديل على الأحكام التى كشف التطبيق العملى عن وجود قصور أو عيوب أو ثغرات بها ، وتلك التى يتطلب الأمر الإسراع بتعديلها لتواكب المتغيرات التى طرأت على الظروف الاقتصادية والاجتماعية ولتتلاءم مع الأحكام المعدلة أو المستحدثة بمشروع قانون العمل ، أم أنه يكون من الأنسب إجراء تعديل جذرى لأحكام القانون لتلافى كافة مايقربه من قصور ، سواء من حيث الشكل أو الصياغة أو المضمون.

وبصرف النظر عن اختلاف وجهات النظر ، فإن الأمر الذى لاخلاف حوله هو أن هناك بعض القضايا الملحة التى تتطلب الإسراع فى وضع الحلول المناسبة لها وإنجازها على وجه السرعة حماية لحقوق العمال وذويهم ، وتلافيا للمشاكل الصارخة التى كشف عنها التطبيق العملى، وفيما يلى بيان ذلك :

مساهمة العمال فى الإدارة

من المعلوم أن الهدف من نظام التأمين الاجتماعى هو توفير الرعاية الاجتماعية للعمال وكفالة الدخل المناسب لهم ولأسرهم فى حالات التعرض للمخاطر الاجتماعية كالشيخوخة ، والعجز عن العمل ، والمرض، والتعطل ، ووفاة عائل الأسرة ، لذلك درجت النظم المحلية ، والهيئات الاقليمية ، والدولية ، على أن يكون تمثيل العمال فى مجلس إدارة هذه الجهات ، باعتبارهم أصحاب المصلحة الأساسية فى النظام بالقدر الذى يسمح لهم بالمحافظة على حقوقهم وحمايتها .

وكانت المادة(١٠) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قبل تعديلها بالقانون رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ تنص على الآتى:-

"يكون لكل من الهيئتين المشار إليهما بالمادة ٩- هيئة التأمينات الاجتماعية وهيئة التأمين والمعاشات الحكومية -مجلس إدارة يصدر بتشكيله وتعيين رئيسه وطريقة اختيار أعضائه وتحديد مكافآتهم قرار من رئيس الجمهورية .

ويمثل العمال فى مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بأربعة أعضاء يتم ترشيحهم من الاتحاد العام للعمال ، كما يمثل أصحاب الأعمال بالمجلس المذكور رئيس اتحاد الغرف التجارية ورئيس اتحاد الصناعات المصرية

وتنفيذا لذلك أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٧ لسنة ١٩٧٦ ، استنادا لقرار التفويض رقم ٦١٩ لسنة ١٩٧٥ ، يقضى بتشكيل مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وكان هذا المجلس يضم ١١ عضوا من الجهات الإدارية المختصة ورئيس اتحاد الغرف التجارية ، ورئيس اتحاد الصناعات المصرية ، ونص فى مادته الأولى على أن يمثل العمال بأربعة أعضاء يرشحهم الاتحاد العام للعمال ، بمعنى أن تشكيل مجلس الإدارة كان يتكون من ١٧ عضوا يشترك فيه العمال بأربعة .

وبعد تعديل المادة (١٠) المشار إليها بالقانون رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ أصبح النص يجرى كالآتى: "يكون للهيئة-الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى بعد ادماج الهيئتين فى هيئة واحدة-مجلس إدارة برياسة وزيرة التأمينات، ويصدر بتشكيله وطريقة اختيار أعضائه وتجديد مكافآتهم قرار من رئيس الجمهورية ، على أن يتضمن التشكيل نائبا أو أكثر لرئيس مجلس الإدارة".

وتنفيذا لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء ، استنادا للتفويض المشار إليه ، بتشكيل مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى على النحو الآتى :

١- وزير التأمينات والشئون الاجتماعى (رئيسا)

٢-رئيس صندوق التأمين الاجتماعية للعاملين بالقطاع الحكومى

٣-رئيس صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بقطاع الأعمال العام والخارجى (نائبان للرئيس)

٤- نائب محافظ البنك المركزى المصرى

٥- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعى

٦- رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحى

٧- رئيس إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة

٨- ممثل وزارة التأمينات تختاره وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية

٩- ممثل عن وزارة المالية يختاره وزير المالية

١٠- ممثل لبنك الاستثمار القومى يختاره رئيس البنك

١١-ممثل للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة يختاره رئيس الجهاز

١٢- رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

١٣- رئيس اتحاد الغرف التجارية

١٤- رئيس اتحاد الصناعات المصرية

وينحصر الخلاف بين قرارى تشكيل مجلس الإدارة المشار إليهما فى أن خفض عدد الأعضاء من ١٧ عضوا إلى ١٤ عضوا ، ويرجع ذلك إلى أن تمثيل العمال بعد أن كان أربعة اقتصر على

واحد وهو رئيس اتحاد العمال .

وحيث إن نص المادة(١٠) من قانون التأمين الاجتماعي بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٠٧ لسنة ١٩٩٤ اناطت برئيس الجمهورية ، إصدار قرار بتشكيل المجلس وجاء النص مطلقا دون أية قيود سوى أن يكون بين الأعضاء نائب أو أكثر لرئيس المجلس ، فإن مقتضى ذلك امكان تعديل قرار مجلس الوزراء المشار إليه بإضافة ثلاثة عمال آخرين يختارهم الاتحاد العام لعمال مصر إلى عضوية المجلس ، وذلك لحين تعديل القانون والنص على أن يضم المجلس أربعة عمال يختارهم الاتحاد العام لعمال مصر ليرجع القيد الذى كان منصوصا عليه فى القانون قبل التعديل مما يستوجب مراعاة النصاب المخصص للعمال فى عضوية المجلس عند إصدار قرار تشكيله بعد تعديل القانون، وهذا لا يحول دون إجراء تعديل فورى وحال لقرار رئيس مجلس الوزراء لزيادة النصاب فى عضوية مجلس الإدارة بالنسبة للعمال باعتبارهم أصحاب المصلحة الأساسية فى النظام ، وذلك حتى يتمكنوا فى ترجيح الرأى الذى يخدم مصالح العمال ويحافظ على حقوقهم المكتسبة ويضمن لهم الرعاية التى يهدف النظام إلى كفالتها لهم ولذويهم من بعدهم تحقيقا لمبدأ العدالة الاجتماعية ، باعتباره أهم المبادئ الستة التى التزمت بتحقيقها واوفت حقا بالتزامها .

حساب المعاش على الأجر الشامل

عرف قانون التأمين الاجتماعى الأجر بأنه كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل:

١-الأجر الأساسى ويقصد به:

أ-الأجر المنصوص عليه بجداول التوظف بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام .

ب-الأجر المنصوص عليه بقصد العمل ومايطرأ عليه من علاوات مستبعدا منه العناصر المتغيرة بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص .

وينص القانون على أن الحد الأدنى لهذا الأجر ٤٥ جنيها شهريا وقد تجاوزت أجور العاملين بالحكومة والقطاع العام هذا الحد نتيجة إضافة العلاوات الخاصة المستحقة منذ عام ١٩٨٧ للأجر الأساسى ، كما أن الحد الأقصى لهذا الأجر بلغ حاليا ٥٧٥ جنيها نتيجة ضم العلاوات المشار إليها .

٢- الأجر المتغير ويقصد به: باقى مايحصل عليه المؤمن عليه من عناصر حالات الأجر الأساسى كالحوافز والبدلات والعمولات والوهبة والأجور الإضافية والعلاوات الاجتماعية والمكافآت الجماعية والأرباح وغيرها ويبلغ الحد الأقصى لهذا الأجر ٥٠٠ جنيه شهريا أى أن الحد الأقصى لمجموع أجرى الاشتراك أصبح ١٠٧٥ جنيها .

وقد أدى حساب المعاش والمستحقات التأمينية عن كل من الأجر الأساسى والأجر المتغير قائمة بذاتها إلى مشاكل عديدة فى التطبيق العملى ومازالت الدراسة جارية على قدم وساق بشأن كيفية حساب المعاش والحقوق التأمينية على أجر موحد شاملا الأجر الأساسى والعناصر المتغيرة كوحدة واحدة وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التى تنشأ عن إجراء هذا التوحيد .

وبصرف النظر عن هذه القضية والتى لا مجال للدخول فى تفاصيلها حاليا فإننى أجد أن الوقت أصبح مناسبا لتناول قضية أخرى تخص العاملين فى مجال المخابز والمقاولات والنقل البرى ، وهذه الفئات يتم التأمين عليها بطريقة غير نمطية ، وتحدد الأجور التى يتم على أساسها تحديد حصة الاشتراكات وتسوية المعاش والحقوق التأمينية بطريقة حكمية، وقد أدى توحيد أجر الاشتراك لهذه الفئات وتجميده إلى حصولهم على معاشات لا تتناسب البتة مع دخولهم الفعلية .

ضآلة معاشات

يتحدد الأجر الشامل الذى يحسب عليه الاشتراك ويقدر على أساسه المعاش بالنسبة لعمال المخابز والمقاولات والنقل البرى وفقا للآتى:

■ الأجر الشهري لعمال المخابز

٧٥ جنيها للفران، وكاتب الفرن، ورئيس الوردية، والخراط، ورئيس العجن

٦٠ جنيها للسحلجى ، والجرار، والموزع

٤٥جنيها -لساعد الفران، والعجان، والزميل، والطولجى، والمرحلاتى

■ الأجر الشهري لعمال المقاولات

٦٠ جنيها العامل محدود والمهارة

٩٠ جنيها العامل متوسط المهارة

١٢٠جنيها للعامل الماهر

■ الأجر الشهري للسائق والتباع

٦٥ جنيها للتباع

٨٠ جنيها للسائق درجة ثالثة

١٠٥ جنيهات للسائق درجة ثانية

١٢٥ جنيها للسائق درجة أولى

ومن المعلوم أن المعاش يحسب بنسبة ٤٥/١ من الأجر عن كل سنة من سنوات الاشتراك فى التأمين وأن ٣٦ سنة اشتراك فى التأمين تعطى معاشاً بنسبة ٨٠٪ من الأجر وهو أقصى حد للمعاش

ومعنى ذلك أن أقصى معاش يحصل عليه السائق الذى استوفى مدة اشتراك لاتقل عن ٣٦ سنة لن يجاوز(١٢٥×٨٠٪) ١٠٠ جنيه خلاف الزيادات التى تضاف للمعاش بواقع ٢٥٪ من قيمة المعاش ، بحد أدنى ٢٠ جنيها وحد أقصى ٢٥ جنيها

وأقصى معاش لعامل المقاولات (١٢٠×٨٠٪) ٩٦ جنيها

وأقصى معاش للعامل بالمخابز (٨٥×٨٠٪) ٦٠ جنيها

أى أن أقصى معاش يحصل عليه الفران وهو ٦٠ جنيها يقل عن معاش التأمين الشامل الذى يحصل عليه ماسح الأحذية أو بائع الجرائد أو من يمتلك أرضا زراعية تقل عن عشرة أفدنة ولايساهم فى أداء اشتراكات سوى مايتحمله من جنيه واحد شهريا مقابل معاش قدره ٨٠ جنيها شهريا فى الوقت الذى يساهم فيه عامل المخبز وعامل المقاولة والسائق باشتراك شهرى بنسبة ١٠٪ من الأجر الحكمى مقابل معاش لا يتناسب مع دخله الفعلى .

والقضية الأخطر من ذلك أن الخصخصة أدت إلى انتقال بعض العاملين من القطاع النمطى إلى القطاع غير النمطى(مخابز، مقاولات، سيارات) ، ولما كانت القاعدة فى حساب المعاش أن المعاش يحسب على أساس مجموعة مدد الاشتراك فى القطاعات المختلفة وعلى أساس متوسط الأجور فى القطاع الأخير ، فقد أدى ذلك أن المؤمن عليه الذى يعمل فى قطاع نمطى بأجور قد تتجاوز ٣٠٠ أو ٤٠٠ جنيه ثم ينتقل إلى قطاع غير نمطى وتنتهى مدة عمله فى القطاع الأخير بأجر حكمي ٧٥ جنيها مثلا كما فى قطاع المخابز فإن المعاش عن مجموع مدد اشتراكه يحسب على أساس ٧٥ جنيها ، وفيما يلى مثال يوضح ذلك :

مؤمن عليه اشتغل بقطاع نمطى لمدة ٢٧ سنة وبلغ أجره فى السنوات الأخيرة منها ٤٠٠ جنيه.

التحق بعد ذلك بقطاع غير نمطى بأجر ٧٥ جنيها لمدة ٥ سنوات وستة شهور انتهت ببلوغه سن الستين يكون المعاش عن مجموع مدد الاشتراك وقدرها ٣١ سنة وستة شهور وفقا للآتى:

٦/١٢×٣١×١/٤٥×٧٥=٥٠٠، ٢ه جنيه

ولو حسب المعاش عن مدة الاشتراك فى القطاع النمطى وحدها وقدرها ٢٧ سنة بعد استبعاد مدة القطاع غير النمطى، لأصبح المعاش كالآتى :

٢٧×١/٥٤×٤٠٠=٢٤٠ جنيها شهريا

وترفض هيئة التأمينات استبعاد مدة الاشتراك الأخيرة بأجورها المنخفضة لأن القانون لايجيز حساب المعاش عن مدد منفصلة.

لذلك فإن الأمر يقتضى الإسراع بتعديل القانون فى هذه الخصوصية وإعادة النص الذى كان يجيز تسوية المعاش عن مدد منفصلة والذى تم إلغاؤه دون مبرر معقول وذلك حفاظا على حقوق العاملين ، كما أن الأمر يقتضى من جهة أخرى الإسراع فى تعديل أجور الاشتراك الحكمية بالنسبة للعاملين بالقطاع غير النمطى .

منظمة العمل العربية
على مشارف القرن الحادى والعشرين

تحتفل منظمة العمل العربية وأطراف الإنتاج فى الوطن العربى" حكومات ، أصحاب أعمال ، عمال " فى مطلع القرن الحادى والعشرين بالذكرى السادسة والثلاثين لتأسيس منظمة العمل العربية باعتبارها إحدى المنظمات العربية المتخصصة التى تعنى بشئون العمل والعمال فى إطار جامعة الدول العربية ، والتى تأسست فى الثانى عشر من يناير / كانون الثانى ١٩٦٥ ، استجابة للتوجه القومى الهادف إلى تحقيق الوحدة العربية فى مختلف مجالات العمل السياسى والاقتصادى والاجتماعى والتى جسدتها عمليا جامعة الدول العربية منذ إنشائها فى٢٢ مارس /آذار ١٩٤٥ ، وما رافق ذلك من إنشاء المنظمات العربية المتخصصة باعتبارها الأذرع الفنية لجامعة الدول العربية فى مجال اختصاصاتها .

■ بقلم : د. إبراهيم قويدر
المدير العام لمنظمة العمل العربية

أحمد أحمد العماوى- رئيس مجلس إدارة منظمة العمل العربية

لقد جاء إنشاء منظمة العمل العربية فى المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذى عقد فى بغداد عام ١٩٦٥ تجسيدا عمليا لتحقيق آمال وأهداف وتطلعات أطراف الإنتاج فى الوطن العربى فى إقامة هذه المؤسسة القومية لتجسد التضامن والتكامل بين كافة القوى الاجتماعية والمؤسسات الفاعلة لتنمية وتطوير الموارد البشرية والقوى العاملة وضمان حريتها فى الحركة والتنقل والتوسع فى الاعتماد على العمالة العربية ، وفقا لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الوطن العربى .

■منظمة العمل العربية تمثل البرلمان الاجتماعي العربي وساحة الحوار الديمقراطي بين الشركاء الاجتماعيين .

تستقبل منظمة العمل العربية القرن الحادى والعشرين بكل ما يفرضه من تحديات ناجمة عن عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية والتكيف الهيكلى للاقتصادات العربية فى هذه المرحلة المصيرية من حياة أمتنا العربية إنما يؤكد عزم وإصرار أطراف الإنتاج فى الوطن العربى على دعم الدور القومى المهم الذى تضطلع به المنظمة باعتبارها الضمير الاجتماعى العربى وساحة الحوار الديمقراطى بين الشركاء الاجتماعيين لتحقيق أهدافها القومية المرسومة لها فى الميثاق العربى للعمل ودستورها الذى أكد على ديباجته ،على أن تكاتف القوى العاملة العربية يمثل إحدى الدعامات الأساسية للوحدة العربية وأن العمل ليس سلعة ، وأن من حق القوى العاملة أن تعمل فى ظل ظروف وشروط ملائمة تتفق وكرامة الإنسان العربى .

■التمثيل الثلاثى صفة متميزة تنفرد بها المنظمة عن مؤسسات العمل العربي المشترك

والآن وبعد مرور " ٣٦ " عاما على انشاء هذه المنظمة الفتية فإن الواجب يقتضى منا أن نعترف بأن الهدف الوحدوى والقومى الذى سعت المنظمة إلى تحقيقه كان أمانة ثقيلة ومسئولية جسيمة تحملتها منظمة العمل العربية على مدى ٣٦ عاما ، ومما زاد ثقل الأمانة وجسامة المسئولية الصيغة المتميزة التى تنفرد بها منظمة العمل العربية عن مثيلاتها من مؤسسات العمل العربى المشترك ونعنى بذلك " مبدأ التمثيل الثلاثى " الذى يعتمد على مشاركة منظمات أصحاب العمل العربى ومنظمات العمال ، بجانب الحكومات فى كل أنشطة المنظمة وهيئاتها ومؤسساتها ورسم سياساتها وصدور قراراتها . ولا شك أن تطبيق هذا المبدأ ليس بالأمر الهين فى ظل ظروف وأوضاع البلدان العربية لأن تطبيق هذا المبدأ الذى يقوم على فلسفة الحوار بين الشركاء الاجتماعيين ينبغى أن تتوفر له المستلزمات والشروط الكفيلة بإنجاحه وفى مقدمة ذلك الاعتراف القانونى بحرية التنظيم النقابى لأصحاب الأعمال والعمل وحرية اختيارهم لممثليهم إضافة إلى ممارسة المفاوضة الجماعية كأسلوب ناجح وما يستوجبه ذلك من امتلاك لحرية التعبير وحق اختيار أدواته للسعى نحو تحقيق مشاركة شعبية واسعة فى مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

■أهم وأبرز إنجازات المنظمة عبر مسيرتها التي امتدت ٣٦ عاماً

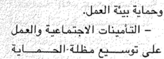
ومنذ ذلك التاريخ ومنظمة العمل العربية تشق طريقها بكل ثقة وإباء لتحقيق أهدافها القومية رغم المصاعب والعقبات التى اعترضت مسيرتها وقد استطاعت المنظمة عبر مسيرتها من تحقيق العديد من الأهداف والإنجازات والتى تمثلت على سبيل المثال لا الحصر فيما يلى:



د. إبراهيم قويدر -ليبى
١٩٩٩- المدير الحالى



بكر محمد رسول -عراقى
٩٠-١٩٩٩



الهاشمى البنانى- مغربى
٨٠-١٩٩٠



د. الطيب الحضيرى- جزائرى
٧٢-١٩٧٩

١- تكريس مبدأ التمثيل الثلاثى للحوار بين أطراف الإنتاج ، والارتقاء بالتنسيق بين الدول العربية فى مجالات العمل والعمال على المستويين القومى والدولى .

٢- العمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية لمنظمات أصحاب الأعمال والعمال فى الدول العربية .

٣- السعى نحو توحيد التشريعات الاجتماعية ما أمكن ذلك فى الوطن العربى ، وذلك من خلال إصدار (١٩) اتفاقية عمل عربية و(٨) توصيات فى مختلف مجالات العمل وبما يستجيب مع التطور الاقتصادى والاجتماعى والتشريعى فى الوطن العربى والعالم .

٤- إصدار الاستراتيجيات التالى :

أ- استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية (١٩٨٥) .

ب- الاستراتيجية العربية للتشغيل (١٩٩٣) .

جـ- الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية (١٩٩٩)

٥- إعداد البحوث والدراسات فى المجالات العمالية المختلفة ومن أبرزها :

- تخطيط القوى العاملة وحركة انتقال العمال العرب بين الأقطار العربية.
- ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.
- الصحة والسلامة المهنية وحماية بيئة العمل.
- التأمينات الاجتماعية والعمل على توسيع مظلة الحماية الاجتماعية .
- علاقات العمل .
- التدريب المهنى وإعداد المدربين .
- العمال العرب المهاجرون .
- البرنامج الفنى لتشغيل الشباب العربى فى مواجهة البطالة .
- الثقافة العمالية ودورها فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- العولمة وآثارها على القوى العاملة العربية .
- المرأة والشباب والأطفال والمعاقون .
- العمال فى الزراعة والصناعة والخدمات .
- التصنيف المهنى العربى .
- التعاونيات والصناعات الصغرى والحرف التقليدية .

٦- إنشاء "٥" مؤسسات لها باعتبارها أذرع فنية للمنظمة فى تنفيذ برامجها وأهدافها فى مجال تخصصها وهى :

١- المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين - طرابلس

٢- المعهد العربى للثقافة العمالية وبحوث العمل - الجزائر

٣- المركز العربى لإدارة العمل والتشغيل - تونس

٤- المعهد العربى للصحة والسلامة المهنية - دمشق .

٥- المركز العربى للتأمينات الاجتماعية - الخرطوم .

٧- تقديم العون الفنى لأطراف الإنتاج ، وخاصة فى الدول العربية الأكثر احتياجا إضافة إلى ما قدمته المنظمة من عون فنى لأطراف الإنتاج فى أفريقيا تعزيزا للتعاون العربى الأفريقى .

■ قضية فلسطين فى قلب اهتمامات منظمة العمل العربية

ولم تتوان المنظمة منذ قيامها عن القيام بدورها الريادى فى دعم القضايا القومية للأمة العربية وفى مقدمتها " قضية فلسطين " وقد حملت المنظمة لواء الدفاع عن عمال وشعب فلسطين فى الساحة الدولية وخاصة فى مؤتمر العمل الدولى وفضح سياسة قوات الاحتلال الإسرائيلى وانتهاكاتها المستمرة للحقوق والحريات النقابية والأساسية لعمال وشعب فلسطين

وقد تمكنت المنظمة بفضل تضامن المجموعة العربية من إصدار مجموعة قرارات لعل من أبرزها :

١- قرار بإدانة الكيان الصهيونى لممارسته للتفرقة العنصرية وانتهاكه للحقوق والحريات النقابية فى فلسطين والأراضى العربية المحتلة الأخرى " عام ١٩٧٤ " .

٢- قرار بإدانة سياسة الاستيطان الإسرائيلى وآثارها المدمرة على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال العرب فى فلسطين والأراضى العربية المحتلة الأخرى" عام ١٩٨٠ " .

■ إدانة سياسة التمييز والتفرقة العنصرية التى ترتكبها السلطات الإسرائيلية

كما تواصل منظمة العمل العربية أداء دورها القومى فى كشف العنصرية للكيان الصهيونى تجاه العمال العرب ، واعتداءاته المستمرة ضد المقدسات الإسلامية والمسيحية فى القدس الشريف ، ومصادرة الأراضى وإقامة المستوطنات .

وقد نجحت المنظمة فى عقد جلسة خاصة فى مؤتمر العمل الدولى اعتبارا من عام ١٩٩٠ لبحث المسألة الفلسطينية ، وما يتعرض له عمال وشعب فلسطين والجولان السورى المحتل من انتهاكات مستمرة من قبل الكيان الإسرائيلى .

كما قامت المنظمة بدورها القومى فى التضامن مع سوريا ولبنان والجماهيرية والعراق والسودان فى مواجهة الاعتداءات والحصار .

■ تحية لانتفاضة الأقصى المبارك

ويتزامن احتفال منظمة العمل العربية بذكرى انشائها هذا العام مع استمرار " انتفاضة الأقصى" فى فلسطين التى تقترب من استكمال شهرها الرابع للدفاع عن المقدسات ومن أجل الحرية

والاستقلال .

وفى هذه المناسبة فإن منظمة العمل العربية إذ تحيى عمال وشعب فلسطين فى انتفاضتهم الباسلة وتترحم على أرواح الشهداء الأبرار فانها تدعو الأمة العربية والإسلامية ومحبى الحرية والسلام فى العالم إلى تصعيد دعمهم وتأييدهم للانتفاضة الباسلة ، والمطالبة بوضع حد للانتهاكات والاعتداءات الإسرائيلية ، ورفع الحصار المفروض على الأراضى الفلسطينية ، وتنفيذ قرارات الشرعية الدولية بالانسحاب الإسرائيلى الكامل من كافة الأراضى العربية المحتلة فى فلسطين والجولان ، ومزارع شبعا فى جنوب لبنان ، وعودة الشعب الفلسطينى إلى وطنه وإقامة دولته الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف .

وفى هذا اليوم الذى تحتفل فيه منظمة العمل العربية بإعلان انشائها فى عام ١٩٦٥ ، وأمام الإنجازات التى حققتها فى مختلف مجالات العمل فإنها تدرك بأن أمامها الكثير لتعمله وتسعى إلى تحقيقه فى ظل الألفية الثالثة وما تفرضه من تحديات على قضايا العمل والتنمية .

ولعل من أبرز الملفات التى تحتل الأولوية فى اهتمامات منظمة العمل العربية فى القرن الحادى والعشرين هى :

■ ضرورة الاهتمام بالشباب باعتبارهم نصف الحاضر وكل المستقبل

١- ملف الشباب : باعتبارهم نصف الحاضر وكل المستقبل ،الأمر الذى يتطلب تكريس الجهود والطاقات لتنمية ورعاية الشباب العربى فى مختلف مراحل التعليم والتوجيه والتدريب ، بما في ذلك خلق فرص العمل المنتج والكريم لهم حتى لا يتحول هؤلاء الشباب إلى عبء اقتصادى واجتماعى وإنسانى يحد من خطى مسيرة التنمية فى الوطن العربى، ويهدد سلامها الاجتماعى .

وقد أعدت المنظمة مشروعا فنيا لتشغيل الشباب العربى تم عرضه على مؤتمر العمل العربى وعدد من المسئولين العرب بهدف تدعيم فرص تشغيل الشباب العربى عبر تعاون عربى لتبادل منظم للأيدى العاملة الشابة، إضافة إلى تطوير سياسات تشغيل الشباب ودعم فرص التشغيل الذاتى ، وزيادة الوعى بأهمية وخطورة مشكلة بطالة الشباب على مستقبل الأمة العربية وتطورها .

■ التصدي لمحاربة كابوس البطالة

٢- ملف البطالة : بعد أن وصل عدد العاطلين عن العمل إلى ١٤ مليون عاطل فى الوطن العربى ، وهذا العدد مرشح للزيادة إذا لم يتم التصدى لهذه المشكلة وإيجاد الحلول المناسبة لها فى إطار منظور قومى يعتمد على فتح أسواق العمل أمام العمالة العربية ومنحها الأولوية على العمالة الأجنبية ، إضافة إلى زيادة معدلات الأداء الاقتصادى ، وتكثيف فرص الاستثمارات العربية لخلق فرص عمل جديدة لاستيعاب البطالة والتقليل من آثارها الاقتصادية والاجتماعية وتهديد السلام الاجتماعى فى الوطن العربى .

■ الدعم لفتح أسواق العمل العربية أمام العمال العرب الاهتمام بالعمال العرب المهاجرين والدفاع عن حقوقهم

٣- ملف التنقل والهجرة :الأمر الذى يتطلب الاهتمام اللازم بتشجيع تنقل القوى العاملة العربية فى ظل ظروف وشروط عمل ملائمة فى البلدان العربية ، وكذلك الاهتمام بالعمالة العربية المهاجرة إلى أوروبا والتى يزيد عددها على ثلاثة ملايين عامل أصبحوا يتعرضون لموجة جديدة تتسم بالعنصرية للأجانب ، وضرورة العمل على تبنى قضاياهم والدفاع عن حقوقهم فى مواجهة الظاهرة العنصرية تجاههم إضافة إلى السعى لربطهم بوطنهم الأم وبحضارتهم ومعتقداتهم .

■ الاهتمام بقضايا المرأة العاملة العربية وخاصة المرأة الريفية

٤- ملف المرأة العاملة العربية : باعتبارها هدفاً ووسيلة لتحقيق التنمية الشاملة من خلال كفالة حق المرأة فى المساواة فى المعاملة والتدريب والتوجيه والتأهيل فى ظروف وشروط عمل إنسانية كريمة ، ومناهضة سياسة التمييز ضد المرأة فى الريف والحضر على حد سواء ، وإتاحة الفرصة أمامها لدخول سوق العمل واحتلال مواقعها اللائقة بها . وستقوم المنظمة بهذا الدور من خلال لجنة المرأة العربية فى مكتب العمل العربى .

■ العمل لتوفير العمل اللائق لكل قادر عليه

إن منظمة العمل العربية بحكم تكوينها الثلاثى الفريد والمتميز وفلسفتها القائمة على الحوار بين أطراف الإنتاج العرب ستواصل القيام بمسئوليتها القومية فى إطار العمل العربى المشترك الذى سيظل السياج القوى والحصن المنيع لكل جهد عربى للنهوض بأوضاع القوى العاملة ورعايتها وحمايتها بما فى ذلك السعى لتوفير فرص العمل المنتج والكريم لكل مواطن عربى .

وبمناسبة حلول الذكرى السادسة والثلاثين لإنشاء منظمة العمل العربية ، جد من الواجب علىّ كمدير عام لهذه المنظمة أن أوجه تحية لكل من ساهم فى وضع لبنة فى صرح هذه المنظمة العتيدة منذ إنشائها حتى اليوم ، وأخص بالذكر الرواد الأوائل الذين ساهموا فى إنشاء المنظمة ودعم مسيرتها ، والشكر موصول إلى أصحاب المعالى وزراء العمل العرب ومنظمات اصحاب الأعمال والعمال ، الذين كانوا ولا يزالون خير سند للمنظمة فى أداء رسالتها القومية .

■ تحية لمصر رئيسا وحكومة وشعبا لدعمهم المتواصل لمسيرة المنظمة

كما أتوجه بتحية تقدير وإعزاز لدولة المقر " جمهورية مصر العربية " رئيسا وحكومة وشعباً لاحتضانهم مقر المنظمة ، وتقديم مختلف التسهيلات والدعم مما مكنها من مواصلة رسالتها على طريق تحقيق أهدافها القومية .

■ ضرورة امتلاك وسائل العمل والتكنولوجيا لمواكبة التطورات العالمية

وإننى على ثقة من أن منظمة العمل العربية بما توفر لديها من رصيد الخبرة والتجربة على امتداد " ٣٦ " عاما سوف تواصل مسيرتها لتعزيز العمل العربى المشترك فى مجال العمل والعمال ، وهى تدخل القرن الحادى والعشرين بكل ما يتطلبه هذا العصر من امتلاك وسائل العلم والتكنولوجيا والمعلومات والتدريب والتطوير لمواكبة التطور الاقتصادى والاجتماعى فى ظل عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية ، وهذا ما ستعمل المنظمة جاهدة على تحقيقه لخدمة العمل العربى المشترك فى مجالات العمل والعمال .

● منظمة العمل العربية تهدف إلى تنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية

الدكتور إبراهيم قويدر مدير عام منظمة العمل العربية

- من مواليد بنغازى - ليبيا فى ١٩٤٧/٧/٢٧ .
- أنهى دراسته الجامعية فى قسم الدراسات الفلسفية والاجتماعية بكلية الآداب بالجامعة الليبية
- حصل على درجة الماجستير من القاهرة والدكتوراة من بريطانيا ..
- عمل فى مواقع قيادية بليبيا كأمين للشباب والرياضة والضمان الاجتماعى والقوى العاملة ..
- يشغل الآن موقع الأمين العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة منذ اختياره فى مارس /آذار ١٩٩٩ ..
- له العديد من الاساهمات العلمية فى مجالات مختلفة ، وتولى العديد من المواقع القيادية الأهلية الليبية والعربية والدولية ..

أمين عز الدين..

المفكر الذى دائما يتجدد ولا يتبدد!!

بقلم: **محمود دبور**

.. ومات المقاتل الجسور، الذى صارع استلاب الحقوق، وأثرى الحياة الثقافية بفكره، وأغنى الحياة النضالية بمواقفه، ونذر حياته انتصارا للكادحين والطبقة العاملة، وتميز فى أفكاره المتدفقة بامتلاك مقتدر للكفاءة التى كانت ولا تزال السطر الأول فى كراسة شروط الصعود للريادة والقيادة، انطلاقا من قاعدة(اعمل وتجدد .. وإلا تتبدد)!!.

– وأمين عز الدين.. كان فيما يكتب، متميزا بالتسلسل الرشيق لأفكاره، وبالطرح المتمكن لكل القضايا من خلال أرشيف ذاتى يملكه فى رأسه، وبأسلوب تميز برشاقة اللفظ، وأناقة الكلمة .. وكان مغرما بالسير الشجاع فى حقول الألغام الاجتماعية، بعناد وإصرار، لا يعرف التردد او الكلل، ولا يعوقه الصد او القهر او اليأس .. وكان العمال دائما أمله .. ونبض حياته، ورحيق ذاته.

–وأمين عز الدين فى مواقفه، كان البطل الذى تحلو به الدنيا، وتكبر به المناصب، ظل طيلة حياته خلية حية تتوالد، وإيمانا يتعاظم بأن العمل الوطنى يقوى بالمشاركة، ويتأصل بالتعاون بين الجميع، باعتبار أن الجميع مسئول ومُسائل عن دوره فى التنوير والتطوير، بالفعل لا بالانفعال، وبالمكابدة لا بالمزايدة!.

– وخلال رحلة طولها ثمانون عاما قضاها فى خدمة الوطن والجماهير، كانت له بصماته وإسهاماته، كمناضل حفر الطريق فى الصخور انتصارا للإنسان:

–فقد أسهم فى تكوين الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

– وكان الداعية لتأسيس المؤسسة الثقافية العمالية، وأشرف على إنشائها.

– وأسهم فى تكوين المعهد العالى للدراسات الاشتراكية

– وشارك فى تأسيس مجلة الطليعة الشهرية، التى كانت منبرا حيا للمناضلين.

–وأسهم فى تأسيس جمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة، وفى تحرير مجلتها "العمل"

– وزود المكتبة العمالية بعديد من مؤلفاته، ومنها أربعة أجزاء من موسوعة عنوانها "تاريخ الطبقة العاملة المصرية"

–وكتاب عن "شخصيات عمالية"

– وكتاب عن "الحركة النقابية المصرية"

كما غذى الصحف اليومية والمجلات بمئات المقالات والدراسات، وقد حظيت بمقالاته مجلة "النقابى العربى" التى تصدر شهريا عن النقابة العامة للبنوك والتأمينات والأعمال المالية، والتى كان لى شرف إصدارها منذ عام ١٩٦٩.

ومن أبرز هذه المقالات:–

–مقال عن "الأصول التاريخية للحركة النقابية فى قطاع البنوك فى مصر

–ومقال عن "التعويض عن استنزاف العقول" تعليقا على المؤتمر الرابع للمغتربين فى سبتمبر ١٩٨٧

–ومقال بعنوان "حتى لا تفقد الحركة النقابية ذاكرتها" نادى فيه بمشروع للوثائق والدراسات التاريخية للحركة النقابية المصرية

– ومقال بعنوان "صور مشرقة لنضال عمال مصر" بمناسبة ذكرى معركة القنال فى أكتوبر ١٩٥١.

–ومقال بعنوان "٢١ عاما.. والدروس المستفادة من تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال".

–وثلاث مقالات عن "النقابات والإنتاج" فى أعداد متتالية

–ومقال عن "كيف نجعل من عيد العمال عيدا قوميا؟؟"

–ومقال عن "النقابات العمالية ونكسة ٥ يونيه" نشر فى ذكرى العدوان على مصر عام ١٩٦٧

–ومقال عن "تأملات حول شهداء العمال فى مصر" عدد يوليه ١٩٨٨

– ومقال عن "يوم دخل النقابيون البرلمان" عدد سبتمبر ١٩٨٨

– ومقال عن "عودة مصر إلى عضوية منظمة العمل العربية"

–ومقال عن "دعوة لوقفة وطنية لمواجهة الكوارث الاقتصادية"

– ومقال بعنوان "كم كان نصيب عمال مصر فى معرض الكتاب" عدد مارس ١٩٨٩

–ومقال عن "الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب الذى عادت إليه مصر" عدد يونيه ١٩٨٩. وهكذا

كما حظيت مجلة "العمل" بعشرات من مقالاته، بدأها ببحث عن وسائل تطوير الثقافة العمالية "عدد أغسطس ١٩٦٣" ومقال عن نشوء العلاقات المدنية للاستخدام "عدد فبراير ١٩٦٤" وهكذا ..

لقد كانت مؤلفات أمين عز الدين ومقالاته قراءة متعمقة فى كف الوطن، وأضواء كاشفة للعمال وعن العمال، فقد كان يكتبها بمداد الحقائق، وليس بحبر الزلفى والنفاق، أو بدموع الولولة بالهموم، أو بتشنجات الكلمات المرسلة، فقد كان منهجه دائما، التشخيص الأمين، ووضع الحلول الناجحة، بعيدا عن حكاوى القهاوى!

.. وبموته، فقدت القلعة النضالية أحد حراسها، وفقد الفكر الإنسانى طرازا فذا من رجاله، ورائدا صادقا من الرواد الذين يظهرون فى أوقات الشدة، يزيدون ولا يزايدون!!.

التكنولوچيا الملائمة .. لبطالة أقل !!

كلما جاءت سيرة التكنولوچيا تحسس العاطلون جيوبهم ، واستبشروا بطول بطالة وقعاد ! ، فكل ما نسمعه عن الة التكنولوچيا الرهيبة يشير لتقليل الأيدى العاملة واستخدام ماكينات مكان البشر بدعوى التحديث ومواكبة العصر ، لكن حلاً سحريا لم نجربه بعد ، ربما لأننا نستسهل حلولا مستوردة ، تناسب غيرنا ولا تلائمنا ، التكنولوچيا الملائمة وأحيانا التكنولوچيا البديلة ، مصطلحات تظهر على استحياء بين الحين والآخر ، وسط ضجيج التحديث والعولمة والتكنولوچيا المتطورة ، مع أن ما يعنينا هو الأيدى العاملة والعاطلة على السواء .

■ **حسام الدين السيد**

"التكنولوچيا الملائمة هى" تكنولوجيا ذات وجه إنسانى " كما عبر عن ذلك إرنست شوماخر أبو التكنولوچيا الملائمة فى العالم ، وهى أيضا " وصف لطريقة ما فى توفير الاحتياجات الإنسانية بأقل التأثيرات على موارد الأرض غير المتجددة " ، وللحفاظ على فرص العمل الممكنة ، والتكنولوچيا الملائمة هى مزج إبداعى بين مزايا ما وصلت إليه التكنولوچيا الحديثة والممارسات التقليدية الفعالة من أجل ابتكار حلول تسمح للناس بالعيش فى راحة بأقل التأثيرات الضارة بباقى الأحياء أو البيئة المحيطة ، وتهدف التكنولوچيا الملائمة كذلك إلى زيادة الاعتماد على الذات .

وإذا كان إرنست شوماخر المستشار الاقتصادى للمجلس القومى للفحم فى بريطانيا ، هو أبو التكنولوچيا الملائمة فذلك لأنه وضع أفكاره التى أوردها فى كتابه الشهير " كل صغير جميل " أو SMALL IS ULBEAUTIF " موضع التنفيذ حين دعاه جواهر لال نهرو رئيس وزراء الهند ليطوف بالهند ويشير على لجنة الخطة الهندية بما تعمله لخدمة الريف ، وكانت خلاصة فكرة شوماخر أن نحاول الارتباط الوثيق بالأنشطة غير الزراعية فى الريف الهندى التى تؤدى إلى اندماج فائض السكان الذى يتجه إلى المدن ،وخلال تلك الزيارة برز السؤال التالى :

ماهى تلك التكنولوچيا المناسبة للهند الريفية ، ثم جاءت الإجابة الفورية : يجب أن تكون شيئا أكثر إنتاجا مما لديهم من أساليب جلبت لهم البؤس وحافظت على فقرهم ، ولكن بشرط أن تكون شيئا أبسط وأرخص من التكنولوچيا الغربية المكلفة ، فلم يكن هناك وسط بين تكنولوچيا صنع الفخار بالقرية الذى رأسماله ٥٠ روبية ، وبين الصناعة الحكومية المعتمدة على الآلات التى رأسمالها ٥٠ ألف روبية ، وكانت مهمة شوماخر إيجاد هذا الوسط الملائم ، لكن لابد من التأكيد هنا على أن شوماخر لم يبتدع فكرة التكنولوچيا الملائمة ، إذ يرجع شرف ذلك إلى " **غاندى** "الذى وصفه شوماخر بأنه " الاقتصادى الأعظم لهذا القرن " والذى يعد بحق الأب الروحى لحركة التكنولوچيا الملائمة ، حين جعل منها وقودا لثورته السلمية ضد الاستعمار البريطانى للهند ، وركيزة من ركائزه ، حيث كان يرى أن على الهنود الاختيار بين الهند بقراها القديمة قدم الهند ذاتهاوبين الهند ذات المدن التى أوجدتها السيادة الأجنبية التى تسيطر اليوم على القرى وتستنزفها لتحيلها إلى حطام ، وكان يقول : كيف تتحمل دولة لديها عشرات الملايين من آلات الرزق المنتج أن تحل محلها آلة تتسبب فى طرد عمال هذه العشرات من ملايين الآلات القائمة فعلا .

الشاركا حل سحرى

وكان شعار غاندى المثير للإعجاب هو " الشاركا " أو عجلة الغزل التى أمدت الملايين فى القرى بفرص العمل ، لكنه كان يقول : إنى أود من جميع الشباب المدربين علميا أن يستخدموا مهاراتهم لزيادة الكفاءة الإنتاجية لعجلة الغزل كلما أمكن ، وقد جاء شوماخر بعد ذلك والذى كان فى جوهره غانديا موهوبا علميا وعمليا ، فقام بتطوير تلك المبادئ وتجسيدها وتبسيطها للجماهير فى حقل التنمية ، وفى عام ١٩٦٥ أسس جمعية تنمية التكنولوچيا الوسيطة فى لندن ، والتى كان لها دور كبير فى بلورة الفكرة وإبراز محاسنها ، بل وفى تطبيقها عمليا .

ولابد هنا من التمييز بين عدد من المصطلحات القريبة فى المعنى والتى صارت تستخدم لتدل على التكنولوچيا السهلة الجديدة وهى : التكنولوچيا البديلة : وتعنى التكيف مع ظروف البيئة والاكتفاء الذاتى وتوجيه الصناعات الصغيرة لتصبح أكثر إنسانية فى الغرب .

أما التكنولوچيا الوسيطة : فهى محاولة لسد الفجوة بين الآلة التقليدية والآلة الحديثة .

وأما التكنولوچيا الملائمة :فذات مدلول واسع يشمل كل أشكال التجهيزات الفنية ومستلزمات التشغيل بما فى ذلك الحديث منها الذى يناسب الظروف الاقتصادية للدول النامية .

والتكنولوچيا الملائمة تعنى العمل والبناء من أسفل ، إنها أعمال البسطاء من أجل سد حاجاتهم الاقتصادية ، فهؤلاء أقدر الناس على فهم حاجاتهم ، ومن ثم فهم الأقدر على اقتراح ، أو فى الواقع تنفيذ الإبداعات التكنولوچية اللازمة لسد تلك الاحتياجات ، ويتغير مفهوم التكنولوچيا الملائمة بتغير الزمان والمكان ، فهو مفهوم ديناميكى ، ومن ثم فهو ليس مفهوما جامدا ، فما هو مناسب لظروف ما قد لا يناسب ظروف أخرى ، الشىء المشترك الذى لا يتغير هو مراعاة ظروف الناس واحتياجاتهم ومراعاة البيئة المحيطة والاستفادة القصوى من مواردها المتجددة ، مع الحرص فى التعامل مع مواردها التى تفنى بالاستغلال المجحف الذى تأخذ به التكنولوچيا الحديثة ،وحقا ما قاله غاندى : " بقدر ما نجعل المادية الحديثة المجنونة هدفا لنا بقدر ما ننزلق بعيدا عن طريق التقدم " هذا لو كنا نفهم المعنى الحقيقى للتقدم.

بعد آخر للمشكلة

السؤال الذى يطرح نفسه بعد ذلك هو ما الذى يمنعنا من اتباع هذا النهج لتكنولوچيا الذات الملائمة ، حتى نحظى ببطالة أقل وتقدم أوفق وأنسب ؟

الإجابة على لسان الدكتور سيد دسوقى رئيس قسم هندسة الطيران بجامعة القاهرة :

جيش الوكلاء التجاريين ممثلى الشركات الأجنبية من كل جنس ومن كل لون ، هل رأيتهم وهم يصدونك عن توطين صناعات تحتاجها ويصرفونك إلى الخارج بكل ما أوتوا من براعة البيان ، وزخرف القول ، وهل رأيتهم وهم ينشئون مراكز للبحوث تدرسك كيف تأكل وكيف تشرب وكيف تلبس ثم ينقلون ذلك إلى مصانع بلادهم ثم يغزونك غزواً حتى فى الجلاليب البلدية وسجادة الصلاة ؟

ألم تر كيف صنعوا لك سبحة أوتوماتيكية تسبح بها لله ؟!

هم يحاصرونك من أدنى

التكنولوچيا إلى أعلاها حتى يصرفوك عن مبدأ "مما صنعت يديك" إلى "مما صنعت أيديهم".

هذا الجيش له فى كل بلد مصلحة وأنصار .. ومن التزيين تسهيل الإقراض عن طريق بنوكهم التى لم تعد تكتفى بدور اقتصادى بل تجاوزت لك الآن وأقحمت نفسها فى الاجتماع والسياسة والفن والأدب.

ونشرت الصحف منذ مدة أن *إحدى الوزارات* تفكر فى تصنيع قطار فى الخارج يقطع المسافة بين الإسكندرية والقاهرة فى أربعين دقيقة وأن المشروع سيتكلف عشرة مليارات دولارية أو حتى من الجنيهات، أنا أحيانا أذهب من محطة الرمل فى الإسكندرية إلى شقتى فى سابا باشا فى أكثر من ساعة، وكل يوم أذهب من بيتى فى المعادى إلى مكتبى فى جامعة القاهرة فى حدود الساعة. ما الذى يستفيده المصرى من تقليل الوقت من ساعتين إلى أربعين دقيقة فى سفره إلى الإسكندرية؟ وهل هذه أولوية للشعب المصرى، وهل نملك العشرة مليارات أو سنقترضها؟

لسنا ضد الوكلاء التجاريين الوطنيين الذين يخدمون بلادهم بتقديم خدمات ومنتجات يحتاجها الناس وليس لها بدائل وطنية. وإنما أتحدث عن هذا الصنف من الوكلاء التجاريين الذين يحاربون التنمية فى بلادهم بتزيين منتجات نحن عليها قادرون أو على تطويرها عازمون وخاصة أيا كانت هناك فرجة من الوقت تتيح لنا هذا *التطوير*.

أول خطوات التكنولوچيا الملائمة إذن هى تحديد أولويات حقيقية فى الإنفاق تحتملها ميزانية الدولة واقتصادها، وأن نفكر عدد فرص العمل الحقيقية التى يتيحها المشروع لو كان بأيد مصرية غير مستوردة.

إننا ننشئ أحيانا مصنعاً يكلفنا بضعة مليارات، ثم لا نتدبر فى أننا فى خلال سنوات قليلة سنحتاج إلى عمليات إحلال



كاريكاتير : ياسر حسين

وتجديد، ربما لو فكرنا مبكرا وأنشأنا جهازا بحثيا تطويرا لعمليات الإحلال والتجديد المستقبلية لأنجزنا بذلك أمرين: الأول أننا ربما أصبحنا قادرين على إنشاء هذه المصانع، والثانى: إنه عندما يحين وقت الإحلال والتجديد يتم لك بتكلفة قليلة.

الأتمتة ATOMIZATION

يحلو للبعض ترجمة الكلمة هكذا "الأتمتة" نسبة للكلمة الإنجليزية الدالة على زيادة الاعتماد على تكنولوچيا الآلة ATOMIZATION، وأيا كانت التسمية فهناك ضوابط لهذا الاستخدام هدفها الرئيسى الحفاظ على فرص العمل وتقليل البطالة.

فمثلا صناعة الأثاث، هل نقوم بأتمتتها أم نستخدم العمالة الكثيفة فى تصنيعها؟! ولأننا لا نصنع الماكينات التى تؤتمت هذه الصناعة، فسوف نستوردها، ونستورد صيانتها، ونستورد نماذج الأثاث، والمواد الأولية، أى أننا سنزيد من تبعيتنا للعولمة.

وهل من الضرورى أن تكون الأتمتة مائة بالمائة؟! أم يمكن أن نؤتمت قليلا، ونعتمد على كثافة العمل كثيرا؟! أظن أن مثال الأثاث واضح، والإجابة عنه وطنياً ليست عسيرة وهى لصالح الكثافة العمالية دون جدال.

وهذا ما لخصه العالم الأمريكى جيمى رفكن فى كتابه الشهير "*الإنتروبى*" الذى يقول فى نهايته بعد أن استعرض كل الفساد البيئى ومشكلات التكنولوچيا المعاصرة "إن الحل وليس هناك حل غيره هو أن نعود إلى ما قبل الثورة الصناعية الأولى".

وما زلنا نملك الفرصة فى بلادنا، لنتخلص من تأثير العولمة التكنولوجية على بيئتنا، ونحسن اختيار التكنولوچيا التى لا تلوث البيئة ولا تنشر الدمار والبطالة.

الإدارة الرشيدة للمشروعات

وتنمو المطالب الإدارية والعملية مع ضخامة المشاريع، فلو ورطنا أنفسنا فى مشاريع ضخمة لا نملك *القدرات الذاتية على إدارتها*، فإن *النفع منها سيكون ضئيلاً*، هناك حجم أمثل للمشاريع التى تصلح لبلد ما حسب قدراته الذاتية فى الإدارة والإنتاج، وهناك معدلات مثلى للإنتاج تتعلق بالقدرة على استخدام الزمن وقطع المسافات الضخمة، فتستطيع مثلا أن تنشئ مخبزا آليا فى شمال مصر ينتج خبزا لكل مصر، وتحتاج حينئذ أن تملك السرعة التى تنقل بها هذا الخبز إلى كل أنحاء القطر، هل هذا أنسب أم سلسلة من المخابز فى كل حى من الأحياء لا تحتاج إلى عمليات نقل وشاحنات وثلاجات وفوق ذلك نظام دقيق للإدارة؟!

وهذا يعيدنا مرة أخرى لكتاب الاقتصادى الإنجليزى الشهير "شوماخر" "الصغير هو الأجمل" والرجل الذى ينظر إلى القضية من الناحية الجمالية والإنسانية، إن ما دعا إليه "شوماخر" فى كتابه جدير بأن تعتبر به الشعوب التى لم يدركها سرطان القوة الكونية وشروره، فتصميم منظومة التنمية يجب أن يأخذ فى الحسبان صغر الأحجام وإنسانية الأزمنة والمسافات والتناغم مع طبيعة الإنسان وإعطائه القدرة على أن يصبح سيد الأشياء، ويوفر فرص العمل التى يحتاجها المجتمع، عندها تصبح التكنولوچيا نعمة على كل الناس، يتطور بها المجتمع، وتقل بسببها *البطالة*، وتنهض معها الأمة.

البطالة

مأزق يؤرق الشباب . . والأسرة . . والدولة!!



الحديث عن "بطالة" الشباب لم يعد له مواسم. فهو حديث كل يوم . . إن "البطالة" مأساة كل بيت في مصر، به شاب أو أكثر متعطل عن العمل!. والآباء مساكين . . في ورطة!.. فالشاب المتعطل عصبي ، كل الوقت ، وله طلبات في كل وقت ، وهي طلبات -وإن بدت منطقية لشاب عاطل، يريد أن يحتفظ بإنسانيته وتوازنه- فوق طاقة الأب، الذي بدوره يعاني شظف العيش بدخل محدود، إذا كان مازال يعمل ، فإذا كان في "المعاش" فالدخل أكثر محدودية ، وأدعى إلى مزيد من الشظف!!.. ويبقى القلق في صدور الآباء والأمهات، أعلى صوتا وجزعا ، من صوت الهزائم الجماعية داخل صدور شباب ،ولأن أعداد الخريجين ، الباحثين عن فرصة عمل ، تزداد عاما بعد عام ، ولأن أزمة البطالة تتضخم يوما بعد يوم .. ولأن المسئولين مازالوا عاكفين على ابتكار حلول للمشكلة . . فإن من واجبنا -نيابة عن الشباب ، والأسرة المصرية- أن نطرق أبواب المسئولين ، وأن نبحث في وثائقهم عن قرارات جديدة خاصة بحل مشكلات الشباب .

تحقيق : **هويدا غنيم**

بداية فإنه في إطار جهود وزارة القوى العاملة والهجرة لمواجهة قضية البطالة، فقد أعلن وزير القوى العاملة والهجرة السيد أحمد العماوي مؤخرا أن الوزارة تركز في نشاطها حاليا على القطاعين الخاص والاستثماري ، وأنها من خلال النشرة القومية للتوظيف التي تصدرها الوزارة، منذ مايزيد على عامين قد أتاحت فرص عمل لما يزيد على ثلاثمائة ألف عامل في القطاعين المذكورين، وذلك خدمة للباحثين عن عمل وخدمة لأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن خبرات معينة، وبذلك تتيح النشرة القومية لأصحاب الأعمال والعمال الباحثين عن عمل هذه الفرصة، وذلك دون مقابل ، كما أن الوزارة من خلال رئاسة الوزير للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ، تضع من البرامج ما يحقق إعداد وتدريب العاملين على المهن الجديدة والمتطورة أو على سبيل المثال تقوم الوزارة حاليا بتدريب ٥٥ ألف عامل من شباب الخريجين خلال العام الحالي على المهارات الأساسية والتخصصات الجديدة التي تحتاجها سوق العمل بالتعاون والتنسيق مع الوزارات المختلفة وقياس مستوى المهارة لـ ٣٥ ألف عامل ، وأوضح سيادته أن الوزارة تعمل على تقنين مستوى المهارة لعشر مهن واعتمادها للوصول بكفاءة العامل المصري إلى مستوى كفاءة نظيره في الدول المتقدمة ، مشيراً إلى أن الوزارة ستقوم من خلال نظام معلومات التدريب بتوفير بيانات عن أعداد المتدربين والخريجين وطاقات وامكانات مراكز التدريب والمهن المتاحة بكل مركز .

وأكد الوزير على أهمية نقل الخبرة والتكنولوجيا المتقدمة من الدول الصديقة مع أقلمتها لتلائم الواقع المصري ، ومتطلبات ظروف التطور القائم مع الاهتمام بالجودة وتعظيم الفائدة مشيداً بنظام التدريب .

كما أكد سيادته أن القطاع الخاص يشارك في تقديم التدريب على تكنولوجيا المعلومات وتعليم اللغة الإنجليزية لإعداد كوادر قادرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

وهناك مراكز تكنولوجيا متطورة منها مركز مدينة بني سويف الجديدة الذي تم تطويره وتحديثه بمنحة قدرها ١.٦ مليون دولار .

مع وزير الشباب

كان من الطبيعي أن يكون اللقاء الثاني في هذا التحقيق الصحفي مع الدكتور علي الدين هلال وزير الشباب ،

سألناه:ماذا تقدم للشباب . . قبل أن تطلب منهم؟ أجاب سيادته:

نقدم لهم كل مافي استطاعتنا ، وفي حدود اختصاصاتنا ، بحكم طبيعة عمل وزارة الشباب ، فنحن نقدم مهامنا -عادة- بالتعاون مع الوزارات الأخرى لخدمة الشباب، مثل وزارة التعليم العالي "من خلال لجان مشتركة" ، ووزارة الزراعة "من خلال مشروع التشجير لتوفير فرص عمل "موسمية" للدبلومات المتوسطة لمدة خمسة أشهر، والتنمية المحلية "وهناك بروتوكول للتعاون معها أيضا" ووزارة الثقافة "لتنظيم ذهاب الشباب لدار الأوبرا بأسعار مخفضة"، والقوى العاملة والدفاع، والتربية والتعليم، والصحة، والداخلية والبيئة، والأوقاف، والهيئة العامة للاستعلامات . . وذلك لتقديم خدمات لهم بشكل دائم ومتنوع.

واستطرد الوزير قائلا: إن وزارة الشباب ليست مؤسسة إنتاجية ، تسهم في تعيين عدد من الشباب العاطلين ، ولكن يأتي إسهامها في التشغيل بأبعاد معينة ، أي خلق فرص عمل "موسمية" مؤقتة من خلال علاقاتها ، وتعاونها ، وأنشطتها مع الوزارات السابق ذكرها.

فنحن نوفر فرص عمل موسمية" حوالي



٤٥٠٠فرصة "للدبلومات الفنية فى محافظات جنوب الوادى لمدة شهرين ونصف الشهر ، كذلك ٢٣٠٠ فرصة لطلبة التربية الرياضية و١٢٠٠ فرصة لطلبة نهائى الشريعة الإسلامية بالأزهر الشريف .

وكذلك فتح مراكز تدريب على الحاسب الآلى ، حيث يعمل بكل مركز من ٢:٣ مدربين وإداريين ، ومن خلال هذه المراكز يستطيع الشباب الحصول على فرص أكبر للعمل .

وعندنا ١٠٥ مراكز تكوين مهنى لتعليم المهارات المختلفة من حياكة، ونجارة، وذلك للكسب الذاتى أو لمزيد من فرص العمل.

تجربة جديدة

يواصل الدكتور على الدين هلال وزير الشباب حديثه قائلا: مع بداية هذا العام الجديد ٢٠٠١ سوف يتم البدء فى تنفيذ المرحلة الثانية بإنشاء ١٥٠ معملاً للحاسب الآلى ، لكى تنتهى فى يونيو ٢٠٠١ وبذلك يصبح فى كل محافظة عشرة معامل كمبيوتر ، وفى خطتنا أيضا التوسع فى إقامة أندية العلوم والتكنولوجيا فى جميع المحافظات ، بحيث يتفاعل الشباب مع تكنولوجيا العصر ، إضافة إلى تطوير مكتبات الشباب وتدريب أمناء المكتبات فى دورات مكثفة، بالتعاون مع مركز دعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء .

كذلك سوف يتم تنفيذ تجربة جديدة يشارك فيها الشباب من خلال ٦ لجان شبابية ، فى إدارة وزارة الشباب ، على كافة مستويات التخطيط والتنفيذ والمتابعة .

وهى تشمل لجانا فى الثقافة والفكر، ثم المعسكرات والأندية، ومراكز الشباب ، والعمل التطوعى ، والاتفاقيات الدولية، بحيث يشارك الشباب بإيجابية فى وضع خطة وزارة الشباب .

وهناك محور آخر للتوسع فى مشروع "اعرف بلدك" حيث يتم تنظيم رحلات للشباب للتعرف على المعالم السياحية والأثرية، لربط الشباب بأمجاد الماضى والحاضر ، كما سوف يتم التركيز أيضا على تطوير "مركز إعداد القادة" والتوسع فيها من خلال جميع المحافظات والتى تبدأ بتشغيل أكبر مركز لإعداد القيادات الشبابية بالجزيرة، والذى يضم ٣ معامل للكمبيوتر بإجمالى ٧٥ جهازاً للحاسب الآلى ، ومعملين للغات بهما ٥٠ كابينة لتعليم قيادات الشباب اللغات الأجنبية .

وذلك لمسايرة البرامج الشبابية المتبادلة، إلى جانب وضع برامج لتدريب ١٩٥٠ من قيادات مراكز الشباب وأعتقد أننا بذلك نكون قد قدمنا ولو قدراً من المساهمة فى خلق فرص جديدة للشباب ، بعد اكتسابهم هذه التدريبات التى تمكنهم من أكبر قدر ممكن لفرص التشغيل .

سياسة الباب المفتوح

قلت للسيد الدكتور وزير الشباب "هل هذا هو كل مالدى وزارة الشباب للشباب؟

قال:

تقوم الوزارة أيضا بتدعيم أكبر سوق لمنتجات الشباب، وفتح أسواق لمشاركة شباب الخريجين، ومراكز التوجيه المهنى، وأصحاب المشروعات الصغيرة التى تنظمها إذاعة "الشباب والرياضة"

كما تقوم الوزارة بتقديم جوائز للإنتاج المتميز ، كذلك السوق الذى أقيم على هامش مهرجان الإسماعيلية الدولى ، بالإضافة إلى ٧ أسواق فى محافظات القاهرة ، والشرقية، والمنيا، والإسكندرية، ومطروح، وأسيوط، وقنا ، وكذلك إقامة سوق على هامش بطولة الأهرام الدولية للاسكواش. . والتعاون مع إذاعة الشباب والرياضة فى إقامة سوق للشباب بالصالة المغطاة.. وبهذا أستطيع أن أقول إن وزارة الشباب تعمل مافى وسعها من أجل الشباب ، وتوفير ما فى استطاعتها لخدمة الشباب ، ونحن نتبع سياسة الباب المفتوح لكل من يريد إجابة عن تساؤل يهم الشباب!

مقارنة بدول العالم!

أما اللواء اهاب علوى رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فيقول إجابة على سؤالنا عن"حجم البطالة" :

من وفق آخر الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فى ديسمبر عام ٢٠٠٠ ، فإن قوة العمل فى مصر عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ بلغت نحو١٨.٣ مليون فرد .. بينما بلغ إجمالى عدد المتعطلين ١.٤ مليون فرد ، أى أن نسبة البطالة تبلغ ٨.١ من إجمالى قوة العمل التى تحسب طبقا للدستور من سن١٥ عاماً ، حتى سن ٦٥ عاما ، يستنزل من هذه الفئة العمرية أرباب البيوت، والطلبة، والزاهدون عن العمل ، وتعد مصر من الدول متوسطة البطالة مقارنة بدول العالم ، ومن هنا فإنه بالرغم من أن البطالة تعتبر مشكلة رئيسية فى مصر ..وبالنظر لتفاقم مشكلة الزيادة السكانية .. إلا أنها على مستوى دول العالم تسير فى المعدل المتوسط ، وعلى سبيل المثال فإن المقارنة بين مصر والدول النامية ، تؤكد تلك الحقيقة ، فتركيا يبلغ معدل البطالة بها عام ٢٠٠٠ نحو ٧.٣٪ ، أما جنوب أفريقيا فتصل النسبة فيها إلى ٣٠٪ ، بينما تصل فى الهند إلى ٥٦٪ وهى صاحبة أكبر معدل عالمى للبطالة .

تجدر الإشارة هنا إلى أن احتساب معدل البطالة فى مصر سنويا يتم فى دورتين ، وذلك من خلال بحث العمالة بالعينة ، مع تكبيرها على مستوى الجمهورية ، وتحتسب وفق أسلوب الحساب العالمى للبطالة .

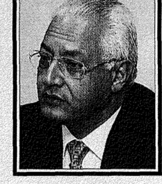
استراتيجية جديدة

ويحدثنا الدكتور حسين الجمال الأمين العام للصندوق الاجتماعى للتنمية عن استراتيجية السوق لحل مشاكل الشباب فيقول: خلال هذا العام ٢٠٠١ تم توفير ٢٥٠ ألف فرصة عمل جديدة لشباب الخريجين ، و١.٣ مليار جنيه لصرف ١٢٩ ألف قرض خلال هذا العام ، وذلك

■ وزير القوى العاملة:

تدريب ٥٥ ألفاً من شباب الخريجين على المهارات الأساسية





■ وزير الشباب:

نحن نقدم كل مافي استطاعتنا .. وفى حدود اختصاصاتنا

لكى تتفق هذه الاستراتيجية مع توجيهات الرئيس مبارك بتوفير فرص عمل جديدة لشباب الخريجين والحرفيين ، وكذلك التوسع فى المشروعات الصغيرة باعتبارها أمل مصر للوصول إلى التنمية الشاملة .

وهذه الفرص سوف تسهم فى حل مشكلة البطالة ، حيث يبلغ اجمالى التكلفة للقروض ١٢٠٨ مليون جنيه من خلال صرف ١٢٩ ألف قرض جديد .

ويوفر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة ١٤٠ ألف فرصة عمل بتكلفة ٩٨٠ مليون جنيه ، عن طريق صرف ٣٩ ألف قرض .

وتبلغ تكلفة فرصة العمل الواحدة فى هذه المشروعات ٧آلاف جنيه ، بهدف إقامة مشروعات صغيرة .. كذلك يقوم برنامج تنمية المجتمع بتوفير ١٩٠ ألف فرصة عمل جديدة بتمويل يصل إلى ١٥٠ مليون جنيه، لصرف ٩٠ ألف قرض للعمل فى مجال مشروعات الأسر المنتجة والمتناهية الصغر"الإقراض الشعبى" وتأهيل وتشغيل مدرسين لمحو الأمية، ومدارس الصف الواحد .

كما يوفر برنامج الأشغال العامة ٢٠ ألف فرصة عمل بتمويل يبلغ ٧٨ مليون جنيه فى مشروعات المياه، والصرف الصحى ، والطرق، والصيانة، وأعمال الترميم ، والمشاريع البيئية ، ومشروعات تأهيل المقاول الصغير باستخدام العمالة المكثفة، وتبلغ تكلفة فرصة العمل الواحدة فى هذا البرنامج ٣٩٠٠ جنيه ..

هذا ويعد الصندوق عدة برامج للتعاون الفنى وتبادل الخبرة والمعلومات مع مختلف أنحاء العالم للوصول إلى مزيد من المشروعات والحلول ، لخدمة الشباب .



■ الأمين العام للصندوق الاجتماعى:

استراتيجية جديدة لتوفير ٢٥٠ ألف فرصة عمل .. وصرف ١٢٩ ألف قرض

البطالة مشكلة الشباب

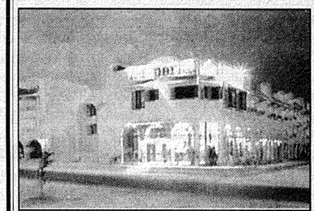
وترى الدكتورة فوزية عبد الستار أستاذ القانون الجنائى بجامعة القاهرة: أن المرحلة المقبلة تحتاج إلى إشراك الشباب قدر الإمكان فى مواقع اتخاذ القرار ، دون المساس بابعاد المؤسسات التعليمية عن المجال السياسى ، خاصة أن رؤية الشباب بصفة عامة، من شأنها أن تحقق آمال مصر المستقبلية ، لاسيما وأنهم يمثلون نسبة كبيرة من الشعب، كذلك الاستمرار فى مواصلة السعى للقضاء على أزمة البطالة وتيسير إمكانات الزواج للشباب ، وأن يكون لهم الأولوية فى عمليات الإصلاح الاجتماعى، ومواصلة جهود السيد رئيس الجمهورية محمد حسنى مبارك فى الانتقال من الوادى الضيق إلى الأراضى الصحراوية، واستكمال المشروعات الكبرى لزيادة الدخل القومى

وبالتالى رفع مستوى المعيشة للأفراد ، مع القضاء على مجتمع الكثافة السكانية الكبيرة، والانتقال إلى مجتمعات هادئة محدودة السكان نسبياً ومحاولة محاربة البطالة بكل الطرق، لأن البطالة هى المناخ الملائم للخروج على النظام والقانون.

فندق لابيرلا بالغردقة

ت: ٠٨٠٢٣٤٤/٨١-(٠٦٥)





يقع الفندق على بعد ٥ كيلو مترات فقط من الغردقة وخمس دقائق فقط من المطار وبمجرد أن تطأ قدماك الشاطئ الرملى الأبيض فكأنك فى الجنة

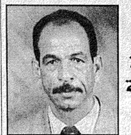
- استمتعوا بأشهى المأكولات والمشروبات المنعشة
- مقهى جيجى بارلوبالكون
- المقهى الشرقى
- بار حمام السباحة

ويقدم مخبزنا أشهى وأحلى خبز طازج والحلوى اللذيذة

- الرقص طوال الليل فى الديسكو أو لعب البلياردو والشطرنج والدومينو وذلك داخل حجرة الألعاب الزجاجية الموجودة داخل قاعة الرقص
- مطعم أسماك
- مطعم صينى

اللجنة النقابية للعاملين بمديرية الزراعة

محافظة أسوان



م. محمد عبد الحليم

شريف جلال عثمان



صفوت داود فلسطين

محمد أحمد عبد الوهاب

يتقدم رئيس وأعضاء اللجنة النقابية وجميع العاملين بمديرية الزراعة بأسوان بأسمى آيات التهنئة إلى السيد اللواء

كمال أحمد عامر

وإلى شعب أسوان العريق بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

فى ظل زعامة الرئيس المحبوب

محمد حسنى مبارك

كما تتقدم بالتهنئة إلى النقابى الكبير

محمد عبد الحليم

لصادق تعاونه وتشجيعه الدائم للجنة

وتهنئة إلى السيد المهندس

أحمد محمد أحمد سليمان

مدير مديرية الزراعة وجميع العاملين بها

الأمين العام

صفوت داود فلسطين

أمين الصندوق **محمد أحمد عبد الوهاب**	رئيس اللجنة **شريف جلال عثمان**
أمين صندوق مساعد **أمال عبد المجيد محمد**	أمين عام مساعد **سيد الحسن عبد الوهاب**

الأعضاء:

ناصر محمد إبراهيم - مصطفى عثمان حسن

رجب حسن هاشم - عبد الدايم عباس - عبد المنعم أحمد على



القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ومشكلاته

تطبيق فتوى مجلس الدولة سيؤدى إلى تجاوز أقدميات الآخرين

رغم وجود وزارة للتنمية الإدارية وجهود الوزير د.محمد زكى أبو عامر لإصلاح الجهاز الإدارى للدولة وتحسين أحوال الموظفين فى الحكومة والقطاع العام ونشاط الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى بحث مشكلات الأجهزة الإدارية . . نقول رغم كل هذه الجهود التى تهدف إلى تحقيق العدالة بين العاملين فى الترقيات والتى هى الأساس فى عملية التطوير الإدارى المنشود، فقد ظهر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى ثارت حوله الكثير من التساؤلات وبصفة خاصة بعد صدور فتوى من مجلس الدولة يؤدى تطبيقها إلى تجاوز أقدميات بصورة غير منطقية !!.

تحقيق : عبده مصطفى

القانون المذكور قضى بارجاع اقدمية الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة عند إعادة تعيينهم بمقدار نصف المدة التى قضيت فى الخدمة قبل حصولهم على المؤهل العالى وبحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز العامل تاريخ حصوله على المؤهل العالى .

لقد كان الهدف من صدور هذا القانون مكافأة موظفى الدولة المجتهدين ممن حصلوا على مؤهل أعلى أثناء الخدمة بمنحهم هذه الأقدمية، وعلى أن يكون ذلك فى أدنى درجات إعادة التعيين وهى الدرجة الثالثة بالنسبة للحاصلين على مؤهلات عليا ، وذلك حتى لا يترتب على هذه الاقدمية الاعتداء على حقوق باقى العاملين من المعينين بمؤهلات عليا وليس لهم مدد خدمة سابقة بمؤهل متوسط .

وفجأة صدرت فتوى من مجلس الدولة (إدارة الفتوى لوزارة المالية والاقتصاد والتموين والتأمينات برقم ٧٤٦ بتاريخ ٢٠٠٠/١/١٧) تقضى بأحقية هؤلاء ممن تم ترقيتهم للدرجة الثانية فى إعادة ترتيب أقدميتهم بالدرجة الثانية التخصصية فى ضوء أقدميتهم الجديدة وأحقيتهم فى الترقية للدرجة الأولى -أى أن يمتد أثر ضم المدة المشار إليها من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية- ، مما يترتب عليه ظهور أقدميات جديدة لهم تؤدى إلى تجاوزهم لزملائهم الحاصلين معهم على نفس المؤهل أو قبلهم بسنوات !!.

وبمجرد نشر الفتوى ثارت التساؤلات حول الهدف من منح امتيازات لهذه الفئة عن زملائهم ومنحهم الحق فى تجاوزهم فى الترقية، وبعبارة أخرى فإن تطبيق هذه الفتوى سيؤدى ببساطة إلى أن يتخطى الأحدث فى المؤهل الحاصل عليه أثناء الخدمة زميله الاقدم فى الحصول على المؤهل العالى ، وليست له مدة خدمة بالمؤهل المتوسط، أى أن العامل الأسعد حظا هو الذى التحق بالعمل فى أدنى الدرجات الكتابية أو الفنية ثم حصل على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وبهذا يتفوق على زميله الذى استمر فى الدراسة حتى حصل على المؤهل الأعلى بسنوات طويلة !.

وحتى تتضح الصورة لابد أن نتعرض لنماذج من الحالات لعدد من المتضررين من القانون من العاملين فى بعض أجهزة الدولة .

-عامل تم تعيينه فى ١٩٨١/٢/١ بمؤهل عال وعلى الدرجة الثالثة وتم ترقيته إلى الدرجة الثانية فى ١٩٩٦/٩/١٠ أى أمضي فى الدرجة الثالثة ١٥ سنة وحتى يتم ترقيته إلى الدرجة الأولى فإنه يحتاج لمضى ٦ سنوات كحد أدنى أى يستحق الدرجة الأولى فى عام ٢٠٠٢ .

.هذا العامل له زميل معين بدبلوم تجارة عام ١٩٨١ وحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة عام ١٩٨٩ وتم تسويته بهذا المؤهل عام ١٩٩٠ درجة ثالثة ثم حصل على الدرجة الثانية بالإصلاح الوظيفى فى يناير ١٩٩٩ وعند إضافة نصف المدة الكتابية وهى خمس سنوات يستحق الترقية للدرجة الأولى فى عام ٢٠٠٠ أى قبل زميله بمدة سنتين رغم أن الأول حاصل على المؤهل العالى عام ١٩٨١ والثانى حصل عليه عام ١٩٨٩ !!.

نموذج آخر : موظفة تم تعيينها بمؤهل عال فى مصلحة حكومية عام ١٩٨٢ وحصلت على الدرجة الثانية بالرسوب الوظيفى عام ١٩٩٦ وحتى تحصل على الدرجة الأولى لابد من مرور ٦ سنوات حد أدنى أى تستحقها فى عام ٢٠٠٢ بينما زميل لها تم تعيينه بمؤهل أقل من المتوسط عام ١٩٧٩ وأعيد تعيينه بالمؤهل العالى عام ١٩٨٧ أى بعد حصول زميلته على المؤهل العالى بخمس سنوات كاملة ، وتم ترقيته للدرجة الثانية عام ١٩٩٧ وبحساب نصف المدة الكتابية وهى هنا ٤ سنوات واضافتها للدرجة الثانية يستحق الأولى عام ٢٠٠٠ أى يسبق حصول زميلته عليها بعامين !!.

والمطلوب والمهم دراسة باقى الحالات المماثلة خاصة وأن الكثير من المعينين أصلا بمؤهل عال لحقهم الضرر من عدم الترقيات لعدم وجود درجات فى جهات عملهم .

وبالتالى فإن تحقيق العدالة يتطلب تطبيق قواعد الرسوب الوظيفى على المعينين بمؤهلات عليا منذ بداية تعيينهم وحتى الآن وحصر مدد خدمتهم وتطبيق الحد الأدنى للترقية فى كل درجة ، وهذا يقضى على الشكوى ويحقق الاستقرار النفسى والمعنوى لجميع العاملين دون تفرقة بين موظف وآخر سواء حصل على المؤهل العالى أثناء الخدمة أو حصل عليه قبل التعيين .

الأستاذ سعيد عبد الفتاح إسماعيل مدير عام سابق بشئون العاملين وخبير التنظيم والإدارة يقول: الأصل والذى كان متبعا منذ سنوات طويلة وقبل صدور القانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ أن العامل الذى التحق بالخدمة بمؤهل أقل من العالى ثم حصل على المؤهل العالى كان له الخيار بين أحد أمرين، إما أن تتم إعادة تعيينه فى أدنى درجات المؤهل العالى وهى الدرجة الثالثة حاليا ويبدأ مشواره من جديد أو يمتنع عن طلب إعادة تعيينه إذا كان قد تخطى الدرجة الثالثة وأصبح له أقدمية فيها وهنا يكون من الأفضل له البقاء فى الكادر الكتابى وهناك حالات كثيرة رفضت تسوية حالتها قديما لأن التسوية لم تكن فى صالحها، حيث وصل بعضها للدرجة الثانية الكتابية باقدمية ٤ سنوات وأصبحت على وشك الترقى للدرجة الأولى الكتابية لهذا فمن الأفضل لها البقاء فى المجموعة الكتابية .

ثم تطور الحال وتم منح مثل هذه الحالات

أقدمية فى الدرجة الثالثة العالية تعادل نصف مدة الأقدمية فى العمل الكتابى ، وبما لا يتجاوز بها العامل تاريخ الحصول على المؤهل الأعلى ، وهذا كان يعطى لهؤلاء العاملين ميزة نسبية تتمثل فى إرجاع أقدميتهم فى المؤهل العالى إلى تاريخ حصولهم عليه وبالتالى يكونون أسبق فى الأقدمية من الحاصلين على نفس المؤهل وفى نفس السنة ، وتم تعيينهم بهذا المؤهل بعد سنوات من التخرج وكان المفروض أن يقتصر التشريع على هذه الميزة ولايتطرق إلى موضوع نصف المدة التى قضيت فى العمل الكتابى وبحد أقصى خمس سنوات لاحتسابها فى إعادة التعيين ، والذى ترتب عليه استمرار المطالبة باحتساب هذه المدة حتى ولو تجاوز العامل بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

وفعلا نجح هذا الفريق فى الحصول على هذا الهدف بصدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذى استبدل نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٥ مكرر بحذف قيد تاريخ الحصول على المؤهل العالى كشرط لحساب نصف مدة الخدمة التى قضاها العامل بالعمل الكتابى .

كما أضيفت فقرة إلى هذه المادة تجيز للعامل الحاصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية مع منحه علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها وإعادة ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى .

وقد ترتب على صدور هذا القانون أن حصل جميع العاملين الحاصلين على مؤهل عال أثناء الخدمة على أقدميات وصلت إلى خمس سنوات جعلتهم يتقدمون زملاءهم من الحاصلين على نفس المؤهل ويعينون به بل أصبح لهم أقدميات فى المؤهل العالى قبل تاريخ حصولهم عليه بعدة سنوات !!.

ليس هذا فقط بل الأخطر من هذا أن البعض استطاع الحصول على فتوى من مجلس الدولة استنادا لهذا القانون بأحقية من ترقى من هؤلاء للدرجة الثانية قبل العمل بالقانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ فى ترتيب أقدميتهم بالدرجة الثانية التخصصية فى ضوء أقدميتهم الجديدة ، وبالتالى أحقيتهم فى الترقية للدرجة الأولى ، ويترتب على هذه الفتوى ضياع حقوق لعدد كبير جدا من الموظفين المعينين بمؤهلات عليا فى نفس الوزارات والمصالح ، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على العمل الإدارى بالدولة فكيف يمكن أن يقتنع موظف بأن يكون رئيسه أو مديره حاصلا على مؤهل عال أثناء الخدمة بعد حصوله هو على المؤهل العالى وتعيينه بمدة قد تصل إلى خمس سنوات !.



■ د. زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية :

إعادة التعيين فى أدني درجات التعيين والمادة ٢٥ ليست مادة تسوية

إنني أرى إعادة دراسة القانون ٥ لسنة ٢٠٠٠ وإيضاح الأمور بالنسبة لمجلس الدولة أكثر حتى نضع الأمور فى نصابها ، وقد علمت أن وزير الدولة للتنمية الإدارية قد أصدر فعلا كتابا دوريا رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إعادة تعيين العاملين الذين حصلوا على مؤهل أعلى أثناء الخدمة وكيفية تسوية حالتهم .

كما يمكن من ناحية أخرى تطبيق قواعد الرسوب الوظيفى على جميع العاملين شاملا جميع المدد التى قضوها فى الخدمة وتدريجهم منذ تعيينهم وحتى الآن لنضمن توفير العدالة للجميع ودون تفرقة بين موظف وآخر فى الحصول على المؤهل العالى سواء أثناء الخدمة أو عند التعيين.

والآن . . ماذا يقول المسئول الأول عن التنمية الإدارية للجهاز الحكومى وتطويره .. رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .. وماهى وجهة نظره حيال هذه المشكلة التى تؤرق الكثير من العاملين بالدولة ؟

الدكتور محمد زكى أبو عامر وزير التنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة يقول: إن تعديل قانون العاملين المدنيين بالدولة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذى عدل أحكام المادة ٢٥ مكرر من القانون كان الهدف منه تصحيح أوضاع الحاصلين على مؤهلات أعلى من المؤهلات التى عينوا بها وتمت اعادة تعيينهم على الدرجة الثالثة التخصصية بدلا من الدرجات الكتابية والفنية التى كانوا عليها ومنحوا علاوة من علاوات الدرجة واحتساب نصف مدة الخبرة التى قضوها فى العمل الكتابى أو الفنى فى الدرجة التخصصية التى أعيد تعيينهم عليها وبحد أقصى خمس سنوات تحتسب ضمن المدة اللازمة للترقية للدرجة الثانية حتى ولو تجاوز بها العامل تاريخ حصوله على المؤهل الأعلى .. أما بالنسبة لعدم اقتناع العاملين الذين تم ترقيتهم إلى الدرجة الثانية أو الأولى قبل صدور هذا القانون بما حصلوا عليه من قيمة علاوة من علاوات الدرجة وضم نصف المدة التى قضيت فى العمل الكتابى أو الفنى لأقدميتهم فى الدرجة الثالثة التخصصية وبحد أقصى خمس سنوات ، وقد أكد الوزير على أن المادة التى تم تعديلها فى القانون وهى المادة رقم ٢٥ مكرر ليست مادة تسوية ، وإن إعادة التعيين لا تكون إلا فى أدنى درجات التعيين وهى الدرجة الثالثة التخصصية بالنسبة للمؤهلات العليا .. وعلى هذا الأساس فإن مايطالب به البعض من حساب أقدمية فى غير أدنى درجات التعيين يجعل المادة ٢٥مكرر مادة تسوية وهو أمر مخالف للقانون .

وأوضح وزير التنمية الإدارية رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن الأصل قانونا فيمن يعين أو يعاد تعيينه فى وظيفة معينة ألا يأخذ معه أى مدة خدمة سبق أن قضاها فى وظيفة أخرى ، مادامت فى مجموعة نوعية مختلفة لاختلاف طبيعة العمل إلا أن تعديل المادة ٢٥ سمح بإضافة نصف المدة التى قضاها العامل فى أى عمل كتابى أو فنى وبحد أقصى خمس سنوات .

وبهذا الكلام يكون الدكتور محمد زكى أبو عامر وزير التنمية الإدارية رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قد حسم القضية ، وذلك بالتأكيد على أن الأقدمية الممنوحة للعاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة تكون فى أدنى درجات التعيين فقط .

ولكن ماذا بالنسبة لحصول البعض على فتاوى من مجلس الدولة بأحقيتهم فى هذه الأقدمية فى الدرجات الأعلى التى وصلوا إليها وبالمخالفة لكلام الوزير؟!.

اننا نرى أن الحل يكمن فى تطبيق قواعد الرسوب الوظيفى على جميع العاملين الذين عينوا بالمؤهل العالى منذ بدء تعيينهم وحتى الآن ، وبهذا فقط يمكن حل هذه المشكلة وتتحقق المساواة والعدالة بين جميع العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة .

كيف بدأ نظام التأمين الصحى الاجتماعى ؟



بقلم :
عبد الحليم القاضى

التأمين الصحى من أهم فروع التأمينات الاجتماعية لأثره فى الحفاظ على صحة العامل وما يترتب على ذلك من زيادة الإنتاج الذى له أثر مباشر على الناتج القومى والدخل القومى . . وصدق الرسول صلى الله عليه وسلم حين يقول " المؤمن القوى خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف " وقال الله تعالى فى الشروط التى ينبغى توافرها فى العامل "إن خير من استأجرت القوى الأمين " صدق الله العظيم " والأمم المتقدمة تهتم بصحة العمال حتى تكون شعوبها قوية ومنتجة ، وتصبح دولا قوية باقتصادها القومى .

أدركت ألمانيا ذلك منذ القرن الثامن عشر .. فعندما قررت الأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية بصورتها الحديثة ، كان التأمين الصحى الفرع الذى أخذت به أولا فى عام ١٨٨٣ ثم تلاه باقى فروع التأمينات الاجتماعية .

ويهدف التأمين الصحى إلى توفير الرعاية الطبية للمؤمن عليه فى حالة المرض ، وكذلك فى حالتى الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة ، كما يهدف إلى تعويض العامل عن أجره فى فترة انقطاعه عن العمل بسبب المرض وكذلك تعويض العاملة عن أجرها فى فترة الحمل والوضع .

وكان قانون العمل - قبل صدور التأمين ، ولايزال يتضمن أحكاما تتعلق بالرعاية الطبية والإجازات المرضية .

فإذا رجعنا إلى قانون العمل السابق على صدور قانون التأمينات الاجتماعية وهو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نجد أنه :

١- منح العامل المريض إجازة مرضية يؤدى عنها أجر يعادل ٧٠٪ من أجره عن التسعين يوما الأولى تزاد إلى ٨٠ ٪ من الأجر عن التسعين يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة

٢- تأدية الأجر بالكامل لمن يصابون بأحد الأمراض المزمنة .

٣- منح المرأة العاملة إجازة حمل ووضع لمدة ٥٠ يوما ويؤدى لها خلالها ٧٠٪ من الأجر .

٤- تقديم الإسعافات الأولية .

٥- توفير رعاية الطبيب العام والأدوية بالمجان بالنسبة لمن يعملون فى المنشآت التى تستخدم من مائة إلى خمسمائة عامل .

٦- بتوفير رعاية الطبيب العام والاخصائيين والعمليات الجراحية والإقامة بالمستشفى بالنسبة للعاملين فى منشآت تستخدم أكثر من ٥٠٠ عامل .

هذا ويلاحظ أن الإجازات المرضية فى القطاع العام طبقا للقرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام تتلخص فيما يلى :

أن تكون الإجازة المرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على الوجه الآتى :

١- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه

٢- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٥ ٪ من مرتبه

٣- ثلاثة شهور بمرتب يعادل ٧٠٪ من مرتبه

وتمنح للعاملة إجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

عيوب تشريع العمل

من ذلك يتضح أن قانون العمل قسم المنشآت إلى ثلاثة أقسام :

" القسم الأول " منشآت تستخدم أقل من مائة عامل ولا تلتزم إلا بتقديم الإسعافات الأولية .

" القسم الثانى " منشآت تستخدم من مائة إلى خمسمائة عامل وتقدم لها رعاية طبية محدودة .

" القسم الثالث " منشآت تستخدم أكثر من خمسمائة عامل وتقدم رعاية طبية شبه كاملة للعاملين لديها .

والواقع أن هذه التفرقة غير قائمة على أساس علمى ولا تحقق العدالة أو المساواة بين العاملين ولا تحقق تكافؤ الفرص بين العمال وأصحاب الأعمال .

ويلاحظ أن عدد العاملين الذين يعملون فى منشآت تستخدم خمسمائة عامل فأكثر فى ذلك الوقت لا يمثلون إلا نسبة ضئيلة من العاملين الخاضعين لقانون العمل ، كما أن الرعاية الطبية التى يقدمها أصحاب الأعمال قد تترتب عليها منازعات حول مستوى هذه الرعاية ومدها كما أن هذه الرعاية لا تقدم بنفس المستوى لجميع العاملين فى نفس المنشآت .

وكان لا مفر من التفكير فى التأمين الصحى الذى يختلف كثيرا عن الفروع الأخرى للتأمينات ، وخصوصا أن البيانات الإحصائية اللازمة لإعداد المشروع لم تكن متوافرة ويقتضى تنفيذه إعداد وحدات علاجية وإنشاء مستشفيات وتوفير أطباء لجميع التخصصات .

كما أن هناك معارض قوية لهذا النظام من جمعيات المنتفعين الذين لا يهمهم إلا مصلحتهم

وكان عام ١٩٥٩ عام تجميع البيانات وإعداد الدراسة وتكلفة المشروع .

الإعداد العلمى للتأمين الصحى

بمناسبة مؤتمر إحصاءات الضمان الاجتماعى للجمعية الدولية للضمان الاجتماعى فى بروكسل سنة ١٩٥٦ قرر السيد حسين الشافعى وزير الشئون الاجتماعية والعمل فى ذلك الوقت تشكيل وفد كبير من المتخصصين فى شئون العمل والتأمين الاجتماعى لدراسة فروع التأمين الاجتماعى فى عدد من الدول الأوروبية .

وكان من بين أعضاء هذا الوفد الأستاذ عبد المغنى سعيد والأستاذ محمد وفاء حجازى والدكتور جمال القشيرى والدكتور محمد وصفى وكلف الدكتور محمد مختار عبد اللطيف وعبد الحليم القاضى بدراسة نظام التأمين الصحى وتأمين إصابات العمل وما إن وصلنا إلى جنيف حتى وقع العدوان الثلاثى سنة ١٩٥٦ واقتصرت زيارتى والدكتور مختار على مؤسسات التأمين الصحى وتأمين إصابات العمل فى كل من سويسرا والدنمارك وإيطاليا وتقدمنا عند عودتنا بتقرير عن ضرورة الأخذ بنظام التأمين الصحى وإنشاء صندوق حكومى أو جهاز لا يهدف إلى الربح لإدارة نظام تأمين إصابات على أن يتم تطويره إلى نظام التعويض بالمعاش .

وكانت هناك فى ذلك الوقت جهود للأخذ بتأمين إصابات العمل وصراع عنيف للمعارضين لذلك والمؤيدين له .

وعند قيام الحكومة المركزية فى عهد الوحدة بين مصر وسوريا سنة ١٩٥٨ ،اغتنم السيد حسين الشافعى الفرصة لوضع القانون الموحد والقانون الموحد للتأمينات الاجتماعية وأصدر القانونين رقمى ٩١ ورقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ ، وأعطى توجيها بإعداد دراسة لوضع نظام للتأمين الصحى .

الجدول يبين عدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات التأمين الصحى وتكاليف تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة اللازمة للمؤمن عليهم وتكاليف إنشائها والفائض والعجز لكل سنة وفى نهاية السنة الخامسة

السنة	عدد المؤمن عليهم	أجور المؤمن عليهم بمعدل ١٢٠جنيها فى السنة	اشتراكات أصحاب الأعمال بواقع ٦٪ من الأجور	اشتراكات العمال بواقع ١٪ من الأجور	مجموع اشتراكات التأمين	الإجازات المرضية فى السنة بمعدل ١٠أيام لكل عامل فى السنة	المعونة بمعدل ٧٥٪ من الأجر فى حالة المرض	نفقات الرعاية الطبية فى حالة المرض بمعدل ٤ جنيهات لكل عامل	اجمالى تكاليف إصابات العمل : علاج +معونة+ تعويضات+ معاشات	تكاليف إنشاء مراكز التأهيل والوحدات العلاجية بمعدل ٥٠٪ من الأجور	جملة المصاريف الإدارية بمعدل ٤٪ من الاشتراكات	عدد الأسر المطلوبة بواقع ٤ أسر لكل ١٠٠٠	المبالغ المطلوبة لإنشاء الأسرة بواقع ١٠٠٠ جنيه لكل سرير	جملة التكاليف التأمين الصحى (المرض +الإصابات +المصاريف الإدارية	الفرق بين الاشتراكات وجملة تكاليف التأمين الصحى
الأولي	٤٢٣.٥٠٠	٥٠.٨٢٠.٠٠٠	٣.٠٤٩.٢٠٠	٥٠٨٢٠٠	٣.٥٥٧.٤٠٠	٣١٧٦٢٥٠	٧٩٤٠٦٢	١.٢٧٠.٥٠٠	١٦٩.٣١٨	٢٥٤١٠٠	١٤٢.٢٩٦	١٦٩٤	١٦٩٤٠٠٠	٤٣١٤١٧٦	٧٦٦٨٧٦-
الثانية	٨٢٣.٥٠٠	٩٨.٨٢٠.٠٠٠	٥.٩١٩.٢٠٠	٩٨٨٢٠٠	٦.٩١٧.٤٠٠	٧.٢٢٥.٠٠٠	١٨٠٨٧٥٠	٢٨٩٤٠٠٠	٣٤٠.٨٨١	٤٩٤١٠٠	٢٧٦.٦٩٦	١٦٠٠	١٦٠٠.٠٠٠	٧٤١٤٤١٧	٤٩٧٠٢٧-
الثالثة	١.٢٢٣.٥٠٠	١٤٦.٨٢٠.٠٠٠	٨.٨٠٩.٢٠٠	١.٤٦٨.٢٠٠	١٠.٢٧٧.٤٠٠	١١.٢٢٥.٠٠٠	٢٨٠٨٧٥٠	٤٤٩٤٠٠٠	٤٢٦.٥١٦	٧٣٤١٠٠	٤١١٠٩٦	١٦٠٠	١٦٠٠.٠٠٠	١٠٤٧٤.٤٦٢	١٩٧٠٦٢-
الرابعة	١.٦٢٣.٥٠٠	١٩.٤٨٢.٠٠٠	١١.٦٨٩.٢٠٠	١.٩٤٨.٢٠٠	١٢.٦٣٧.٤٠٠	١٥.٢٢٥.٠٠٠	٣٨٠٨٧٥٠	٦٠٩٤٠٠٠	٧٦٢.٠٨٤	٩٧٤١٠٠	٥٤٥٤٩٦	١٦٠٠	١٦٠٠.٠٠٠	١٢٧٨٤٤٣٠	١٤٧٠٣٠-
الخامسة	٢٠٠٠٠٠٠	٢٤٠٠٠٠٠٠٠	١٤.٤٠٠.٠٠٠	٢.٤٠٠.٠٠٠	١٦.٨٠٠.٠٠٠	١٨.٠٥٨.٧٥٠	٤٥١٥١٨٨	٧٦٢٣٥٠٠	٩١٩.٢٢٤	١٢٠٠.٠٠٠	٦٧٢٠٠٠	١٥٠٦	١٥٠٦٠٠٠	١٦.٤٢٥.٩١٢	٣٦٤٠٨٨+
المجموع			٤٣.٨٧٦.٨٠٠	٧.٣١٢.٨٠٠	٥١١٨٩٦٠٠		١٢٧٣٥٥٠٠	٢٢٣٧٦٠٠٠	٢.٦١٨.٠٢٣	٣٦٥٦.٤٠٠	٢.٠٤٧.٥٨٤	٨٠٠٠	٨.٠٠٠.٠٠٠	٥١٤٣٣.٥٠٧	١.٢٤٣.٩٠٧+

وبإشراف من الأستاذ محمد بدران وبخطوات رسمها الدكتور مختار عبد اللطيف قمت بتجميع البيانات وإعداد الدراسة وتكلفة المشروع وانتهيت من هذه الدراسة فى عام ١٩٦٠ ولخصت التكلفة لمدة خمس سنوات فى جدول واحد ، وأدخل فى هذه الدراسة تكلفة تأمين إصابات العمل لما له من علاقة وثيقة بالتأمين الصحى من حيث نظام العلاج الطبى والتأهيل المهنى والأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية وذلك على النحو التالى.

١- يبين الجدول عدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات التأمين الصحى وتكاليف تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة للمؤمن عليهم وتكاليف إنشائها والفائض والعجز لكل سنة فى نهاية السنة الخامسة.

ولم يتعرض الجدول إلى معاشات العجز والوفاة فى غير إصابات العمل إذ إنه يمول بنظام مستقل .

٢- سوف يسرى التأمين الصحى على العمال تدريجيا وذلك بتغطية المشتركين فى المؤسسة - مؤسسة التأمينات حاليا ويبلغ عددهم ٤٢٣.٥٠٠ عامل طبقا للبيان الذى أرسلته المؤسسة بتاريخ ١٩٦٠/٧/٤ .

فيكون عدد العمال الذين ينبغى أن يغطيهم التأمين الصحى فى العام الخامس لسريانه مليونى عامل تقريبا طبقا لبيانات خطة التنمية الاقتصادية .

٣- متوسط أجر العامل الذى قدرت على أساسه الاشتراكات هو عشرة جنيهات شهريا .

٤- احتسبت الإجازات المرضية بمعدل ١٠ أيام لكل عامل فى السنة .. وقد قدر خبير التأمينات الاجتماعية مدة الإجازات المرضية ٩ أيام فى السنة وأضيف يوم آخر لمواجهة إجازات الحمل والوضع ..ولا يدخل فى هذا الجدول عدد الأيام التى ينقطعها العامل بسبب إصابات العمل

٥- قدرت نفقات الرعاية الطبية على أساس ٤ جنيهات لكل عامل فى السنة ويدخل فى ذلك رعاية الطبيب العام والاخصائيين والعمليات الجراحية والتحاليل المعملية والأشعة وتكاليف الأدوية وهذه النفقات تعادل ما تحصله المؤسسة الصحية العمالية بالاتحاد القومى فى ذلك الوقت عن كل عام مشترك بها .

٦- قدرت تكاليف تأمين إصابات العمل على أساس إحصائيات هذا التأمين عن سنة ١٩٥٧ وعلى أساس أن معدل الإصابات يعادل ١٠ ٪ من مجموع العمال فى السنة وأن تكاليف العلاج الطبى لكل مصاب ١٥٠ قرشا للحالة الواحدة وأن معدل الوفيات ٤٪ ومتوسط انقطاع العامل المصاب هو ٨ أيام .

واحتسبت المعاشات لحالات الوفاة والعجز المستديم الذى تبلغ نسبته ٣٥ ٪ فأكثر على أساس المعدلات الإحصائية لسنة ١٩٥٧ .. كما احتسبت تعويضات الدفعة الواحدة لحالات العجز المستديم الذى تبلغ نسبته ١٠٪ وتقل عن ٣٥٪ على أساس نفس المعدلات ، وروعى أن نسب العجز المستديم الذى يقل عن ١٠ ٪ لن يؤدى عنه أى تعويض .

وروعى فى تقدير المعاشات فى السنوات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة إضافة جملة المعاشات المخصصة للمستحقين عن السنوات السابقة .

والخلاصة أن إجمالى تكاليف إصابات العمل يتضمن :

العلاج الطبى للمصابين والمعونة وتعويض الدفعة الواحدة ومعاشات العجز والوفاة .

ويلاحظ بالنسبة لإحصائيات تأمين إصابات العمل عن سنة ١٩٥٧ أنها كانت خاصة بالأعمال الصناعية فقط ، أما العمال الذين يسرى عليهم تأمين إصابات العمل فهم عمال الصناعة وعمال التجارة والخدمات وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية .

لما كان مشروع القانون يلزم المؤسسة بإنشاء مركز للتأهيل ، كما أن تنظيم الرعاية الطبية وتقديم الخدمات الطبية يقتضى إنشاء وحدة للعلاج الخارجى فى مناطق التجمعات العمالية والمراكز الصناعية أو المنشآت التى يعمل بها عدد كبير من العمال أو وحدات علاجية متنقلة حتى توفر على العمال مجهود الانتقال وتوفر وقتهم للعمل والإنتاج هذا فضلا عن وحدات للتحاليل والبحوث الطبية والعملية ووحدات للأشعة وغيرها ، علاوة على تقديم الأطراف الصناعية والنظارات الطبية أو أطقم الأسنان .. إلخ وخصص لمواجهة هذه الالتزامات " نصف

في المائة " ما يعادل الأجور .

١٠ – قدرت جملة المصاريف الإدارية للتأمين الصحى على أساس ٤٪ من جملة الاشتراكات المحصلة وذلك طبقا لتقدير خبير التأمينات الاجتماعية .

١١– قدر عدد الأسرة اللازمة للعلاج على أساس ٤ أسرة لكل ألف عامل وقدرت تكاليف إنشائها بمعدل ألف جنيه للسرير الواحد .

١٢– يلاحظ أن الاشتراكات لن تكفى لمواجهة تكاليف التأمين الصحى بأنواعه فى السنوات الأربع الأولى : إذا أن هناك عجزا فى السنة الأولى يبلغ ٨٧٦ . ٧٦٦ جنيها ويتناقص هذا العجز تدريجيا حتى يصل فى السنة الرابعة إلى ٠٣٠ . ١٤٧ ، أما السنة الخامسة فيظهر فيها فائض يعادل ٣٦٤..٨٨ جنيها وجملة العجز فى الخمس سنوات الأولى يبلغ ٩٠٧ . ٢٤٣ . ١ جنيهات ويمكن تغطيته بالرسوم التى سوف يؤديها العمال وكذلك إعانات من الدولة للمؤسسة سواء كانت هذه الإعانات عينية أو نقدية .

ويتلخص الجدول المشار إليه فى السنة الأولى من تطبيق التأمين الصحى وعدد المؤمن عليهم وأجورهم واشتراكات تأمين المرض وإصابات العمل والمصاريف الإدارية وعدد الأسرة اللازمة للمؤمن عليهم وتكاليف إنشائها .

أولا الاشتراكات :

عدد المؤمن عليهم ٤٢٣٥٠٠ جنيه ، أجر المؤمن عليهم ٥٠.٨٢٠.٠٠٠ جنيه ، اشتراكات أصحاب الأعمال بواقع ٦٪ ٠٤٩.٢٠٠ . ٣ جنيه ، اشتراكات العمال بواقع ١٪ ٥٠٨.٢٠٠ جنيه ، مجموع الاشتراكات ٤٠٠ . ٣٧٥٧جنيه .

ثانيا : تكلفة الرعاية الطبية والإجازات المرضية فى حالتى المرض والإصابة :

الإجازات المرضية : فى السنة بمعدل ١٠ أيام لكل عامل فى السنة ٢٥ . ١٧٦ . ٣

المعونة المالية : بمعدل ٧٥ ٪ من الأجر فى حالة المرض ٠٦٢ . ٧٩٤

نفقات الرعاية الطبية فى حالة المرض بمعدل ٤ جنيهات لكل عامل ٥٠٠ . ٢٧٠ . ١

إجمالى تكاليف إصابات العمل علاج ومعونة وتعويضات ومعاشات : ٣١٨ . ١٦٩

المجموع : ٨٨٠ . ٢١١٣٣

ثالثا : عدد الأسرة وتكلفتها :

عدد الأسرة المطلوبة بواقع ٤ أسرة لكل ١٠٠٠ مؤمن عليه : ١٦٩٤

المبالغ المطلوبة لإنشائها : ١٦٩٤٠٠٠ .

.. فإذا أضفنا إلى ذلك تكلفة إنشاء مراكز التأهيل والوحدات العلاجية بمعدل ٥٪ من الأجور أى ما يعادل ٢٥٤ . ١٠٠ جنيه وجملة المصاريف الإدارية بواقع ٤٪ من الاشتراكات أى مبلغ ٢٩٦ . ١٤٢ جنيها، فتكون جملة التكاليف فى السنة الأولى بمبلغ ٢٧٦ . ٣٢٤ . ٤ جنيها فيكون العجز فى السنة الأولى ٨٧٦ . ٧٦٦ جنيها ويلاحظ أن هذه الدراسة قد وضعت فى الاعتبار تغطية الطبقة العاملة الخاضعة للتأمينات فى خلال خمس سنوات أى حملت الأجيال الحالية التكلفة الثابتة للتأمين الصحى وكان يمكن تغطيتها بقرض من صندوق تأمين الشيخوخة أو بقرض من الخزانة العامة .

موقف مكتب العمل الدولي

صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية ونشر بالجريدة الرسمية فى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ وأخذ بفروع التأمينات الآتية : تأمين إصابات العمل ، وتأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاة ووضع خطة للأخذ بباقى فروع التأمينات محددا مواقيت تطبيقها .

.. فنص على أن يتخذ وزير الشئون الاجتماعية والعمل المركزى الإجراءات التى تكفل تطبيق تأمين البطالة خلال ثلاث سنوات من ذلك التاريخ أى أول أغسطس سنة ١٩٦٢ .

وعكفت الوزارة على وضع مشروع التأمين الصحى وإفراغه فى الصيغة القانونية مستندة على الدراسة التى أشير إليها سابقا .

وقد بنى المشروع على الأسس التالية :

١– اشتراك أصحاب الأعمال وكذلك العمال فى نفقات التأمين.

٢– إدماج تأمين إصابات العمل وتأمين المرض فى نوع واحد من التأمين تحت اسم التأمن الصحى .

٣– تعميم نظام التأمين الصحى على العمال بغض النظر عن عدد عمال كل منشأة على حدة .

٤– مراعاة التدرج فى التنفيذ تبعا للإمكانات العلمية .

– وقد عرض المشروع على المجلس الاستشارى الأعلى للعمل الذى يضم ممثلين للوزارات المختصة ولأصحاب الأعمال والعمال فى الإقليم المصرى والإقليم السورى وقام المجلس بدراسة المشروع ووافق عليه طبقا للصيغة التى وضعتها الوزارة .

كما عرض المشروع على لجنة العمال بالمؤتمر العام للاتحاد القومى الذى عقد فى جامعة القاهرة سنة ١٩٦٠ ووافقت اللجنة على المشروع من حيث المبدأ وإبديت فى هذه اللجنة بشأن المشروع الملاحظات الثلاث الآتية :

أولا : أن قيمة اشتراك أصحاب الأعمال بواقع ٦٪ من إجمالى الأجور فى مشروع التأمين الصحى أى تأمين إصابات العمل وتأمين المرض تعتبر مرتفعة نظرا لأن المؤسسات الصناعية لا تصل فيها التكاليف إلى تلك النسبة .

ثانيا : أن يفرض ١٪ من الأجر الاجمالى على العامل للاشتراك فى نظام التأمين .. وكذلك فرض رسم رمزى عند علاج العامل فى كل مرة فيه تكليف جديد على العمال فى الوقت الذى هم فيه معفون من أى عبء مالى فى المؤسسات التى التزمت فيه بحكم قانون العمل بعلاج عمالها وهى التى تستخدم ٥٠٠ عامل فأكثر .

ثالثا : أن المؤسسات التى تستخدم خمسمائة عامل فأكثر قد وفرت لعمالها بحكم القانون العلاج الطبى الشامل والمعونة المالية " الأجر أثناء الإجازة المرضية أو الإصابة " بتكاليف أقل فطلبت إعفاء ها من تنفيذ القانون عليها طالما كانت تؤدى هذا الالتزام وطلب بناء على هذه الملاحظات التوسع فى دراسة المشروع والتقدم به من جديد على ضوء ما يستقر به الرأى وبالرغم من أن هذه الملاحظات لم تضع فى اعتبارها أن المشروع فرع من فروع التأمين الاجتماعى القائم على مبدأ التضامن الاجتماعى .. أى أن جميع أصحاب الأعمال والعمال يتضامنون فى تحمل عبء النظام على قدم المساواة ، فإن الوزارة " وزارة الشئون الاجتماعية والعمل المركزية " انتهزت فرصة وجود خبير من هيئة العمل الدولية بالقاهرة وهو المستر د.كاليفورا وكلفته الوزارة بالاشتراك معها فى دراسة مشروع قانون التأمين الصحى وأحكامه ومدى ملاءمة الاشتراكات الواردة به مع الالتزام المفروضة .

وقد انتهى الخبير المذكور بالاشتراك مع الخبراء الاكتواريين بمكتب العمل الدولى بجنيف إلى النتيجة التالية من الأعباء لمصروفات التأمين الصحى .

نوع المصروف	نسبة التكاليف لجملة أجور المؤمن عليهم .
١– اتعاب الأطباء المارسين والاخصائيين	٧٧، ٪
٢– الأدوية	١.٥ ٪
٣– نفقات العلاج بالمستشفى	٠.٣ ٪
٤– تحاليل وخلافه	١.٧٥ ٪
٥– المعونة النقدية	٠.٥ ٪
٦– مصروفات إدارية .	—
المجموع :	٥.٨٥ ٪

وطالب الخبير بزيادة هذه النسبة إلى ٦ ٪ حتى يمكن فى الأوقات العادية تكوين احتياطى لتدعيم الصندوق وحمايته فى الأوقات غير العادية .

وقد لاحظت الوزارة :

أولا : أن النسبة المئوية من الأجور الاجمالية الواجب مراعاة زيادتها على نسبة ٦٪ لم يتضمنها تقدير الخبير لمواجهة تكاليف التعويضات أو المعاشات التى تدفع فى حالة العجز الجزئى المستديم أو الكلى المستديم الناتج عن تخلف عاهة جزئية أو كلية مستديمة أو فى حالة الوفاة .

"البقية ص ٥٦"

اللجنة النقابية للعاملين بمديرية الصحة

محافظة - أسوان


اللواء كمال أحمد عامر

تتقدم بأسمى آيات التهنئة
إلى السيد اللواء :

كمال أحمد عامر

محافظ أسوان
وإلى شعب أسوان العظيم وإلى جميع
القيادات التنفيذية والشعبية والسياسية
بمناسبة


حسن دهب عبد النور

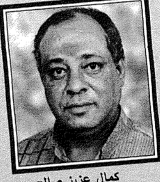
العيد القومى للمحافظة

كما تتقدم بالتهنئة إلى السادة
الدكتور **محمد أيمن رجب**
مدير مديرية الشئون الصحية بأسوان
وإلى جميع الإخوة العاملين بالخدمات الصحية
إبراهيم رمضان الدسوقى
رئيس النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية
وتعاهد الله والوطن على بذل المزيد من
الجهد فى ظل ابن مصر البار الرئيس


عبد القادر الطيب

محمد حسنى مبارك

رئيس اللجنة
حسن دهب عبد النور


كمال عزيز صالح

نائب الرئيس	الأمين العام	أمين الصندوق
أحمد يوسف عوض الله	**عبد القادر عبد الرحمن الطيب**	**كمال عزيز صالح**
أمين عام المساعد	أمين صندوق المساعد	وكيل اللجنة
عبد الحميد جعفر	**شعبان الوردانى**	**سيد عوض حسن**

أعضاء اللجنة **أحمد السيد نور - رزق جمعة حسين - عيد عوض محمود**

ـر للتعدين



ـابضة للصناعات المعدنية



كمال أحمد عامر

مهندس عبد المالك فرج
المفوض العام

تشمـل الشـركـة :

مناجم الفوسفات بالحمراوين - والقصير بالبحر الأحمر
مناجم الفوسفات بالسباعية شرق النيل
مناجم الفوسفات بالسباعية غرب النيل
مناجم الألمنيت بأبى غصون بالبحر الأحمر
مناجم المنجنيز منطقة علبة - البحر الأحمر
مناجم الماجنزيت منطقة علبة - البحر الأحمر
مناجم البارايت منطقة علبة - البحر الأحمر

مناجم الكوارتز للتصدير : الصحراء الشرقية - البحر الأحمر بوادى خداع
مناجم التلك : ٢٤٠ كم جنوب أسوان بوادى العلاقى
مناجم الكاولين : ١٣٠ كم جنوب أسوان " منطقة كلابشة "
مناجم البولكى شمال شرق أسوان " ١٢كم "
مناجم الطفلة الأسوانلى شمال شرق أسوان " ١٢ كم "
محاجر الجرانيت ٦كم جنوب أسوان

الطاقة الإنتاجية للشركة :

١٠٠٠٠٠ طن من ركائز خام الفوسفات تركيز ٢٧٪ - ٣٠٪ - ٣٢ ٪ خامس أكسيد الفوسفور

الصـــــادرات :

٤٠٠٠٠٠ طن من خام الفوسفات
٨٠٠٠٠ طن من خام الألمنيت
٥٠٠٠٠ طن من خام الكوارتز

١٢٠٠٠٠ من من خام الألمنيت
٤٠٠٠٠ طن من خام التلك
١٥٠٠٠٠ طن من خام البولكى
١٠٠٠٠٠ طن من خام الكوارتز

١٥٠٠٠٠ طن من خام الطفلة الأسوانلى
٥٠٠٠٠ طن من خام أكسيد الحديد
٦٠٠٠٠ طن جبس زراعى



موانى التصدير

ميناء سفاجا حتى ١٢٠٠٠ طن
ميناء الحمراوين حتى ٤٠٠٠٠ طن
ميناء القصير حتى ١٠٠٠٠ طن
ميناء أبو غصون ١٤٠٠٠ طن

المركز الرئيسى أسوان المحاميد - مركز أدفو - محافظة أسوان: ٧١١٠٧٤ - ٧١١٠٧٣ - ٦٩٧٣٢٠ - ٦٩٧٣٢١ - ٦٩٧٣٢٢ - ٠٩٧ - ٧١١٠٧٤ - ٠٩٧ فاكس
السباعية غرب: ٤١٠٠٨٣ - ٠٩٧ تليفـــون وفـــاكـــس
البحر الأحمر: ٠٦٥٣٣٢٠٤٠ - ٠٦٥ - ٣٣٠٠٣٩ - ٠٦٥ - ٣٣٠٠٣٩ - ٠٦٥ فاكس
مكتب القاهرة ٢٣ شارع طلعت حرب - الدور الرابع ت: ٣٩٢٩٨٨٤ - ٣٩٢٩٩٦١ - ٣٩٢٧٢٢٤ - فاكس ٣٩٣١٧٦٥

شركة مصر إدفو للب و

AND PRINTING PAPER CO.

كبرى شركات الإستث





تتقدم بخالص التهنئة إلى

محافظ أسوان

اللواء **كمال أحمد عامر**

وشعب أسوان وإلى جميع

القيادات الشعبية والتنفيذية

والسياسية بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

وتتمنى له دوام الرقى والازدهار

فى ظل القيادة الحكيمة

للسيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

إدفـــو: ٧٩٠٩٠٢-٧٩٠٩٠٨/ ٠٩٧
٧٩٠٩٠٦-٧٩٠٩٠٧ / ٠٩٧
فاكس : ٧٩٠٩٠٩ / ٠٩٧

القـــاهرة : ١٤ شارع جواد حسنى
٣٩٥٢٩٤٠-٣٩٥٢٩٤٢/٠٢
فـــاكس: ٣٩٥٢٩٤١/٠٢

@ starnet.com.eg

ورق الكتابة والطباعة

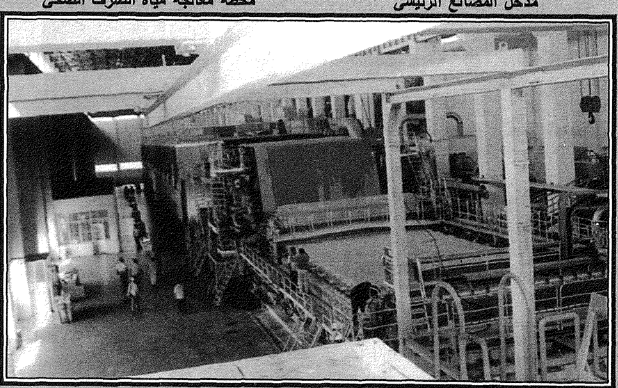
MISR EDFU PULP WRITIN

مار القومية فى مصر

مدخل المصانع الرئيسى



محطة معالجة مياه الصرف الصحى



ماكينة انتاج الورق

EDFU:TEL: 097 /790908- 790902
097 / 790907 - 790906
FAX: 097 / 790909

CAIOL:14 GAWAD HOSNY ST.
TEL: 02/3952940-3952942
FAX:3952941

E-Mail-meppc

اللجنــة النقابيـة للعـ



محمد حسنى مبارك

تتقـدم بأجمل التهـانى

إلى شعب وعمال

أسوان الكرام

وإلى جـمـيـع القيـادات

السيـاسية والشعـبيـة

والتنفيـذية والعمـاليـة

وتهنئة خاصة إلى قائد

مسيرة التنمية

السيد الرئيس



أحمد العماوى

محمد حسنى مبارك



كمال أحمد عامر

املين بالنقل البرى بأسوان

أسمى آيات التهنئة إلى


منير بدر شتا

السيد اللواء **كمال عامر** محافظ أسوان

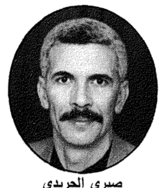
ويشكرون جهوده البناءة للنهوض بالمحافظة فى كافة المجالات

وإلى السيد اللواء أسامة مازن مدير أمن أسوان

العميد أحمد فيصل مدير مرور أسوان

ولجميع العاملين معه للمجهودات الخارقة

فى مجال تنظيم المرور وتعاونهم المخلص مع اللجنة النقابية


صبرى الجريدى

كما يتقدمون بالتهنئة إلى السادة

أحمد أحمد العماوى وزير القوى العاملة

السيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

منير بدر شتا رئيس النقابة العامة للنقل البرى

صبرى الجريدى الأمين العام للنقابة العامة


يوسف عبده أحمد

للدعمهم الدائم للجنة

رئيس اللجنة
يوسف عبده أحمد

نائب
محمد النيل محمد

نائب
سيد سعد حسانين


حسين عبد القادر

أمين الصندوق
حسين عبد القادر

مساعد أمين الصندوق
أحمد عبد الرازق

الأمين العام
صلاح سعد

عضو
جمال محجوب

عضو
جمال مكى



محمد وطنى عوض





كمال أحمد عامر



صلاح محمد إبراهيم

اللجنة النقابية للعاملين بالتربية والتعليم

محافظة أسوان

تتقدم اللجنة بأسمى آيات التهنئة إلى السيد اللواء

كمال أحمد عامر

محافظ أسوان

وإلى شعب أسوان العريق وإلى جميع القيادات التنفيذية والشعبية والسياسية بمناسبة

محمد محمود أحمد

العيد القومى للمحافظة

كما تتقدم بالتهنئة إلى السيد وكيل وزارة التربية والتعليم بالمحافظة وإلى جميع الإخوة العاملين بقطاع التربية والتعليم وإلى العاملين بالتعليم والبحث العلمي وإلى السادة الزملاء أعضاء مجلس النقابة العامة وتعاهد السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

علي بذل المزيد من الجهد لمصرنا العزيزة

رئيس النقابة العامة ورئيس اللجنة

محمد وطنى عوض

نائبا الرئيس

صلاح محمد إبراهيم - حربى على محمد سالم

الأمين العام

محمود محمد أحمد موسى

أمين الصندوق

محمد ربيع راشد

أمين عام مساعد

محمد مصطفى أحمد بكر

أمين صندوق مساعد

آدم السايح محمود

ممثل اللجنة باتحاد أسوان

عبد الموجود محمد معوض

سكرتير الإعلام

أيوب محمد حسن

سكرتير الخدمات

يوسف منصور سيد

عضو

محمد شيحى جمعة

سكرتير لجنة الجرد

عامر محمد محروس

عضو لجنة التظلمات

مصطفى يوسف محمود



أحفاد أبو الهول ينتظرون:

مشروع قانون التأمين الصحى الجديد

■ ٣٠٠ مليون جنيه رصدتها الحكومة للمشروع

■ ٢٥ مليون مصرى ينتظرون دورهم فى مشروعات صحية جديدة ،تؤمن لهم العلاج

ذات يوم غفلت عيناأبو الهول فشاهد في منامه حلما عجيبا ، فقد رأي كل مواطن مصرى وقد أصبح له حق العلاج في مستشفيات التأمين الصحي حيث جمال المكان، ونظافته ، ونظامه الدقيق، وحيث كل مريض في انتظاره أطباء، بارعون، في أعينهم نظرات السعادة والرضا ، وممرضات رحيمات، في ملابسهن البيضاء، يقدمن الخدمة لمن يطلبها فورا.

فلما استيقظأبو الهول من نومه شرد بعيدا مع الحلم . . وراح يستفسر عن تأويله، عندئذ أجابه بعض الخبثاء قائلين: إن مشروع قانون التأمين الصحي الجديد علي وشك المناقشة في مجلس الشعب ، وربما يكون منامه هذا فألا حسنا ، أو يكون أبو الهول من أصحاب الكرامات، خاصة عندما يأتي اليوم الذى تمتد فيه مظلة التأمين الصحى لتظلل كل مصرى يحتاج للعلاج، كما أكد علي ذلك الرئيس مبارك في خطابه الأخير الذى افتتح به أعمال الدورة البرلمانية الجديدة .

تحقيق: مروى بدر الدين

تصوير: أحمد عبد العال

لاشك أن علاج المشاكل الصحية للمواطنين ، هو أعظم استثمارا لمصر ، ومن المؤسف أن نقول إن المرضى الفقراء ليس لهم إلا الشكوى إلى الله ، فالعلاج لم يعد لغير القادرين من الأغنياء فقط ، ولا يخفى على أحد أن فواتير العلاج ، والدواء ، والعمليات ، وصلت إلى مالايقدر عليه غالبية الناس ، وزيارة واحدة لمستشفيات التأمين الصحى والوحدات الصحية الحكومية تجعلك تتأكد أنك إذا لم تكن غنيا فإياك أن تمرض . . وإلا فلتذهب إلى الجحيم!

ومع ذلك فإن التأمين الصحى الحالى يخدم ٢٧ مليون مواطن بما فيهم طلبة المدارس ، ويجرى ٣٤٠ ألف عملية جراحية مجانية كل عام ، وقد رصدت الحكومة ٣٠٠ مليون جنيه لبدء تنفيذ مشروع التأمين الصحى الجديد التى تظلل ٢٧ مليون مواطن، لتشمل عشرة ملايين آخرين ، وينتظر حوالى ٢٥ مليون مصرى دورهم فى مشروعات صحية جديدة تؤمن لهم الرعاية التى يحتاجونها .

مبادئ القانون الجديد

وقد أكد الدكتور حمدى السيد نقيب الأطباء ، ورئيس اللجنة الصحية بمجلس الشعب أنه توجد عدة مبادئ عامة خاصة بالقانون الجديد للتأمين الصحى .

المبدأ الأول: هو توحيد نظام التأمين الصحى فى نظام واحد ، بما فى ذلك التأمين على طلاب المدارس، وأصحاب المعاشات ، والعاملين بالحكومة ، والقانون رقم٣٢ وقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وكل قوانين التأمين الصحى بحيث تكون هناك معايير واحدة وأسلوب واحد .

المبدأ الثانى: وهو شمولية التطبيق ، وهذا يعنى أن يطبق القانون على الجميع سواء كانوا عاملين ، أو أسر ، أو ربات بيوت أو عمالاً زراعيين، أو أصحاب مهن صغيرة، أو حرفيين ، أو عمالة غير منتظمة، أو عاطلين عن العمل، وبهذا فإن القانون يحقق العدالة الاجتماعية، لأنه يأخذ فى الاعتبار العمالة غير المنتظمة كعمال المحلات والشغالات فى البيوت،وعمال الزراعة، والعمالة المتقطعة أو الموسمية أو بأجر مؤقت.

وما أكثر هذه النوعية من العمالة-على حد قول الدكتور حمدى السيد، فالقانون الجديد يطبق على الجميع بنفس الشروط، ونفس المستويات والقواعد .

المبدأ الثالث: هو فصل التمويل عن تقديم الخدمة، وهذا يعنى ألا يكون دور التأمين الصحى هو جمع الأموال وتقديم الخدمة معاً، لأنه فى السابق لم يكن هناك شخص ممثل للمنتفعين، ومن هنا يمكن للقائم على الخدمة- التأمين الصحى- أن يقتر على المنتفعين، أو يقدم خدمة منخفضة المستوى، وفى هذه الحالة لايجد المنتفع جهة يشكو إليها من التأمين الصحى غير التأمين الصحى نفسه، وهذا طبعاً أمر غير منطقى.

أما إذا كانت هناك هيئة منوطة بالتمويل ، فإنها تقوم بالتعاقد على تقديم الخدمة مع جهات أخرى ، ولن تقتصر على مؤسسات التأمين الصحى فقط ، بل يمكن استخدام المستشفيات الخاصة وعيادات الأطباء والمستشفيات العسكرية، وغيرها من المؤسسات العلاجية، وبهذه الطريقة يمكن توسيع قاعدة تقديم الخدمة على أساس المستوى والجودة والتنافس على تقديم الخدمة لإرضاء المنتفع . . إلى جانب ضرورة مراعاة الجوانب الاقتصادية بحيث لا تكون الخدمة مقترة، وفى نفس الوقت لاتكون مفرطة حتى لا تبذر أموال الصندوق.

موارد إضافية

ويضيف الدكتور حمدى السيد قائلا: أما المبدأ الرابع فهو إيجاد موارد إضافية للنظام الجديد ، فالأموال التى كانت تأتى من المنتفع وصاحب العمل لاتكفى الخدمة، وهذا طبعا كان له تأثير كبير على التأمين الصحى سابقا، حيث إن زيادة المرتبات لم تكن متناسبة مع زيادة تكلفة الخدمة.

فالمرتبات زادت ثلاثة أضعاف، بينما تكلفة الخدمة زادت تسع مرات، والنتيجة الحتمية كانت عجزاً ماليا فاحشا أصاب التأمين الصحى، وجعله عاجزاً عن تقديم الخدمة المميزة التى يطمع فيها المنتفع ، ولذلك أصبح التأمين الصحى فى مخيلة الناس هو الطوابير والزحمة، والطبيب الذى لايجلس وقتا كافيا مع المريض، أما فى القانون الجديد فإن للمريض حق اختيار الطبيب الذى يريده ، والمستشفى التى يريدها ، فإذا ذهب إلى مكان ولم تعجبه الخدمة، فهو يذهب إلى مكان آخر يرتاح فيه ، وهذا بطبيعة الحال يحتاج إلى موارد إضافية، ولذلك طالبنا بوضع رسوم على بعض الخدمات والسلع الكمالية التى من الممكن أن توفر موارد تدعم التأمين الصحى وذلك مثل رفع أسعار السجائر ووحدات التبغ١٠٪ ، واضافة جنيهين على طن الأسمنت ، وبعض الرسوم على الطرق ورخص السيارات ، وبعض السلع التى يمكن أن توفر حصيلة تساعد على تطوير التأمين الصحى.

المبدأ الخامس. . وهو مشاركة المنتفع فى بعض خطوات الخدمة مع التأكيد على اعفاء مرضى المستشفيات والأمراض المزمنة كالضغط ، والسكر، والربو. .إلخ من هذه المشاركة .

أما أصحاب الأمراض العادية فيقومون بالإسهام بجزء من ثمن الدواء .. وهذا يساعد على عملية ترشيد استهلاك الدواء .

ويختتم الدكتور حمدى السيد كلامه قائلا: إن هذا المشروع سوف يعرض على مجلس الشعب واللجنة الصحية ، كما سوف يعرض على كافة القطاعات ، وأول من سوف يؤخذ رأيهم فى هذا القانون .. اتحاد العمال والنقابات المهنية، والاحزاب المختلفة، ومجلس الشورى . .حيث إن هذا القانون يمس كل إنسان وكل أسرة فى مصر، ولذلك يجب أن يكون لكل فرد رأى فى هذا المشروع، وأن يعرف أهدافه ومايمكن أن يحصل عليه.

مناقشات حادة

ويبدو أن هناك شدا وجذبا بين القيادات العمالية، ووزارة الصحة، حول بعض النقاط ، والتى تكمن فى المادة التى تقضى برفع اشتراك المنتفع من٤٪ من الأجر يتحمل منها ١٪ ويتحمل صاحب العمل ٣٪ إلى ٩٪ يتحمل منها المنتفع٢٪ ويتحمل صاحب العمل٧٪ . .كما يثور الخلاف حول المادة التى تقضى بأن يسهم المنتفع فى نفقات العلاج والمادة التى تسمح بالتعاقد مع المستشفيات الخاصة فى إطار نظام التأمين الصحى ، والتى تؤدى لارتفاع تكلفة العلاج ، حيث يرى اتحاد العمال أن هذه المواد تفقد نظام التأمين الصحى الهدف الأساسى منه كنظام للتكافل يقوم على الاشتراكات . . كما تعكف الآن اللجنة المشكلة من القيادات العمالية ووزارة الصحة على بحث الاقتراح الذى يقضى بفرض رسوم على السلع الكمالية والسجائر والمشروبات الكحولية ، يتم توجيهها لدعم نظام التأمين الصحى .

وكان د.إسماعيل سلام وزير الصحة والسكان قد أعلن أنه سيتم فرض ١٠ جنيهات "عشرة جنيهات" سنويا على كل فدان من الأراضى الزراعية ، وفى مقابل ذلك سيتم التأمين على أصحاب الأراضى، وعلى أسرته، وعلى العمال الزراعيين، وأنه من خلال هذا التمويل سيتم إنشاء صندوق منفصل عن الهيئة العامة للتأمين الصحى للصرف على المنتفعين ، مهما كانت احتياجاتهم المرضية، وبصورة تضمن أفضل وسائل العلاج لكل مواطن.

وأضاف قائلا:إن وفد المعونة الأمريكية والأوروبية والبنك الدولى سيقدم لمصر ٣٥٠ مليون دولار لتطوير الوحدات الصحية ودعم التأمين الصحى.

كما قدم صندوق الأمم المتحدة للصحة والسكان مبلغ ١٨ مليون دولار لتمويل ٤ برامج مصرية فى مجالات الصحة والسكان.

وكان الدكتور سلام قد أكد على ضرورة توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ مشروع التأمين الصحى الجديد، خاصة وأننا لانريد أن نفرض أى أعباء جديدة على الحكومة، أكثر من الميزانية المخصصة لوزارة الصحة، ونحن

نحصل على ٥ ,٣٪ من الميزانية، بينما تحصل دول العالم على نسبة ٦٪ و٧٪ من حجم الميزانية، إذا طالبنا برفعها إلى ٥ ,٤٪ فلن يؤثر ذلك كثيراً ، خاصة وأن الموازنة تزيد قيمتها بحوالى ١٠ مليارات جنيه ، ولذلك طالبنا أن يسهم الأفراد ، ووضعنا بعض الرسوم الأخرى ، وكل هذه الأمور لاتزال قيد البحث، فعندما يطلب من فرد أن يسهم بـ٢٪ من دخله فى مشروع وهو يشرب سجائر بـ٥٪ من دخله فإن هذا يعتبر عدلا لتوفير خدمات صحية جيدة، بالإضافة إلى أن القانون الجديد يلتزم بتوفير حد أدنى من الخدمة العلاجية لكل مريض، وإذا رغب المريض فى مستوى أعلى وفندقة أعلى ، فسوف توفر له بشرط أن يتحمل الفرق، وهذا الكلام تم تطبيقه فى مؤسسات صحية تابعة لوزارة الصحة كشبكة مراكز الأورام ، حيث تم وضع مواصفات خاصة بها طبقا لمقاييس من الجودة والأسعار المحددة، واستفاد من هذه المراكز أكثر من ٨٢٪ من المرضى المترددين عليها من غير القادرين.

توحيد سعر الدواء

وكان مجلس نقابة الصيادلة، ومجالس النقابات الفرعية قد طالب بأن يتضمن مشروع قانون التأمين الصحى الجديد نصوصاً تمنع بيع الدواء بسعرين ، وأكدت هذه المجالس على ضرورة توحيد سعر الدواء للمؤمن عليه وغير المؤمن عليه ، جدير بالذكر أن شراء الأدوية يستنزف ٥٤٪ من ميزانية هيئة التأمين الصحى ، وذلك نتيجة الاستهلاك العشوائى لها ، حيث ينفق عليها ٤٥ مليون جنيه سنوياً ، مع أن من المفروض ألا تزيد نسبته عن٢٥٪ إلى ٣٠٪ وإذا تحمل المريض جزءا من ثمن الدواء كما فى القانون الجديد، فإنه لن يسرف فى استخدامه، ففى فرنسا مثلا يدفع المريض٣٠٪ ، وفى لبنان ١٥٪ من ثمن الدواء و١٥٪ من تكلفة الأشعة والتحاليل ويعفى مرضى الأمراض المزمنة، والخطيرة، والأمراض العقلية ، والنفسية من تكاليف العلاج ، والتأمين الصحى ينفق ١٠ ملايين جنيه لمرضى القلب و١٥ مليونا للأورام . وترشيد الدواء يتم بمساهمة المريض بحوالى ٣٠٪ أو ٤٠٪ من ثمنه .

بعض التحفظات

كثير من الأفكار المتطورة يطرحها قانون التأمين الصحى الجديد ، بيد أن هناك بعض التحفظات يطرحها لنا عبد الحليم القاضى مستشار التأمينات الاجتماعية بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر، من بينها أن المشروع قد أضاع حقاً مكتسباً لأصحاب المعاشات إذ يؤدون حاليا ١٪ من المعاش لتمويل حقهم فى التأمين الصحى ، فأضافت عليها ١٪ على المعاش ، وكذلك الإعانات والإضافات، وكان يكفى فرض رسم على السجائر لتغطية أى عجز فى تمويل التأمين الصحى على أصحاب المعاشات .. كما يفرض القانون على المؤمن عليه زيادة فى الاشتراكات بواقع ٥ ,٠ ٪ وفى ذلك سلب لحق مكتسب للمؤمن عليه الذى يؤدى حالياً اشتراكا بواقع ١٪ من أجره .

وينص المشروع على أن يسهم المؤمن عليه بثلث ثمن الدواء خارج المستشفى ، فيما عدا الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة والسكان وهذا النص يعتبر عبئا على المؤمن عليه فإذا كان الهدف من ذلك زيادة تمويل التأمين الصحى ، فإن الدعم له وسائل أخرى ، وإذا كان غرضه الحد من التلاعب فى الأدوية وبيعها أو استبدال غيرها بها ، فذلك يكون بتخصيص أدوية للتأمين الصحى معبأة بإسمه ، لا يجوز تداولها وإنشاء صيدليات للتأمين الصحى فى العيادات التابعة لمستشفيات التأمين الصحى ووحداته العلاجية .

ويضيف عبد الحليم القاضى قائلا إن هناك مادة فى مشروع القانون الجديد تنص على أن يسهم المؤمن عليه فى تكاليف الخدمة بنسبة لا تجاوز سعر الخدمة المعتمدة ، و ثلث تكلفتها الفعلية حسب الأحوال .. ويصدر بتحديد قيمة المساهمة وحالاتها وحالات الإعفاء منها قرار من وزير الصحة والسكان .. والملاحظ أن هذا الإسهام لم يرد فى قوانين التأمين الاجتماعى منذ عام ١٩٦٤ حتى الآن ، ويعتبر عبئا جديدا على المؤمن عليهم ، والعبء المقترح يتجاوز بكثير ما تقرره النقابات المهنية " كالمحامين ، والصيادلة ، والتجاريين ، والمهندسين ، وغيرها " التى تقرر التزام المهنى بأداء ١٠٪ من تكاليف العلاج بالمستشفيات فقط ، وتتحمل النقابة المهنية الباقى .

موارد جديدة مقترحة

ويقترح القانون الجديد موارد جديدة وهى : حصيلة ١٠٪ من سعر السجاير والتبغ ، و٥٪ من قيمة ما يتم بيعه لأول مرة من السيارات وخمسة قروش على بيع كل كيلو جرام من الكيماويات الزراعية والمبيدات ، و١٠ جنيهات على بيع كل طن أسمنت و١٠٪ من قيمة رسوم استخراج وتجديد رخص القيادة ، و٢٥ قرشا على مرور كل مركبة من الطرق السريعة ، و٢٥٪ من الرسوم المقررة على تراخيص المستوصفات والمستشفيات و٥٪ من قيمة الضريبة العقارية على الأراضى الزراعية و٣ جنيهات عن كل ليلة سياحية يتحملها السائح ، والغرامات والأموال المصادرة فى الجرائم المتعلقة بالصحة و٧ ٪ من حصيلة صناديق الخدمات بالمحافظات ، و١٪ من الفوائد السنوية على ودائع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى ، والإعانات والتبرعات التى يقبلها صندوق التأمين الصحى، والمبالغ التى تخصصها الدولة سنويا لأغراض العلاج على نفقات وحصيلة استثمار أمواله.

ويعلق عبد الحليم القاضى على كل هذه الاقتراحات قائلا:

إن من يقترح هذه الموارد ينبغى أن يكون قد حدد تكاليف المشروع من رعاية طبية، وتأهيل مهنى، وأجهزة تعويضية،ثم يبحث كيفية تغطية هذه التكاليف، وعند استعراضنا للمواد المقترحة، يلاحظ أنها مقترحات من شخص لا علاقة له بالتأمين الصحى ، إنما شخص يجلس على مصطبة ويفكر فى تجميع أموال لا يعرف أثرها الاجتماعى على المواطنين أو أثرها على الجهات التى تفرض عليها ، ومن أمثله ذلك زيادة قيمة الضرائب العقارية على الأراضى الزراعية، و٣جنيهات على كل ليلة سياحة و١٪ من الفوائد السنوية على ودائع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى وهى أموال مخصصة لتمويل نظام معاشات الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل.





حول أزمة العلاج فى بلادنا:

كيف يتم تطوير الخدمة العلاجية؟

الطب . عرفته مصر القديمة قبل آلاف السنين !!.. أول طبيب معروف هو"إيمحتب" الذى كان وزيرا ، ومهندسا فى أيام الملك"زوسر". ومن تحصيل الحاصل أن نقول ، إن الطبيب المصرى القديم، لم تكن لديه الإمكانات، والأجهزة الموجودة حاليا ، إلا أنه استطاع أن يبدع، وأن يبتكر، وأن يحقق إنجازات . وشهد لها العالم. فى هذه الأيام . . وبعد آلاف السنين من مسيرة الطب فى بلادنا . . نسمع من يقول على سبيل الشكوى من الأطباء خصوصا، ومؤسسات العلاج على وجه العموم: الصحة "تاج" على رءوس الأصحاء . . لا يلبسه المصريون!!..وهذا معناه أن المريض المصرى ، فى هذه الأيام ، يواجه محنة أشق عليه من محنة المرض .. هى محنة العلاج!.. إن التقدم العلمى الهائل فى مجال الطب . . وتلك المستشفيات التى توليها الدولة من عنايتها ورعايتها بالتطوير والتحديث و اللحاق بالدول المتقدمة فى مجال العلاج . . وهذا الكم من الإنشاءات الجديدة ، لعديد من المصحات والمشافى . . وتخريج الآلاف من دارسى الطب فى كل عام .. إضافة إلى تلك المستشفيات "الاستثمارية" التى تضاهى أعظم وأرقى مثيلاتها ، فى عواصم الغرب ، ومدنها الكبيرة!. كل هذا ، لم يَحُلْ دون شكوى المريض المصرى ، من أزمة"العلاج" بكل جوانبها السلبية..وهى شكوى مواطن لا حول له ولا قوة . . نطالع أسبابها كثيرا ، عندما نطالع صفحات الحوادث ، بمثل ما نتعرف عليها أكثر ، حيث يضطرنا المرض ، إلى أن نلجأ للمستشفيات . . وعيادات الأطباء !!.لقد أشاد الرئيس مبارك -مؤخرا- بهذا التطوير الذى تأخذ به مستشفياتنا فى هذه الأيام ، وذلك انطلاقا من اهتمام الرئيس بصحة المواطن المصرى ، وتوفير أعلى درجات العناية به..ونحن نتساءل فى مدخل هذا التحقيق ، عن مفهوم هذا التطوير ، وماهو المقصود به؟ ثم .. لماذا يعانى المريض المصرى من "أزمة" العلاج ، وإلى متى هذه المعاناة؟!

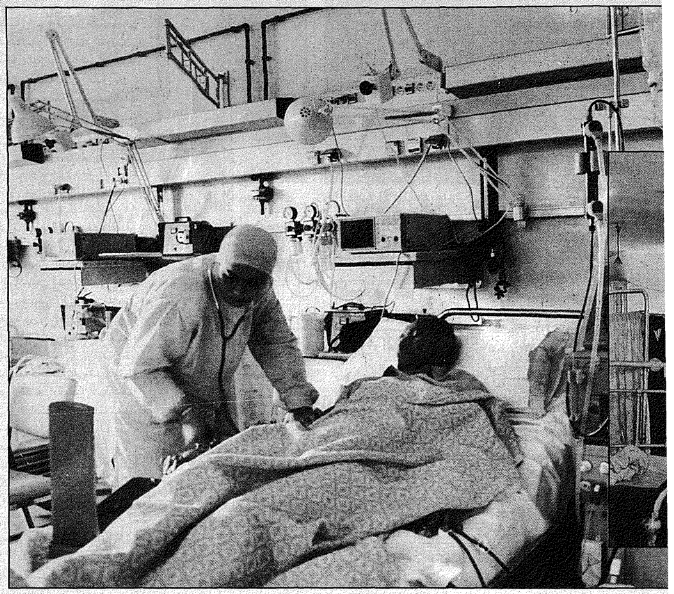
■ تحقيق : انتصار سليمان

فى البداية يحدثنا الأستاذ الدكتور ماهر عبد الجواد مدير عام إدارة المستشفيات بوزارة الصحة ، حيث يقول : إن التطوير يشمل المبانى والأفراد ، والتجهيزات ، بالإضافة إلى تطوير الإدارة ، لقد بدأ تطوير الأفراد بتدريب الأطباء فى ١٥ تخصصا ، لرفع مستوى الأداء المهارى والعلمى للأطباء ، وحصولهم على "درجة الزمالة المصرية" وكذلك تطوير أساليب الإدارة، بمثل ما تم فى مشروع استبدال تكلفة العلاج من إنشاء مجالس للأمناء ، لإعطاء مزيد من الحرية للإدارة فى التفاعل مع المجتمع ، مع تطوير نظم التحكم والتخلص من النفايات الخطيرة، ووجود تخطيط صحى سليم متمثل فى معرفة احتياج كل منطقة من مراكز طبية ومعاهد متخصصة ، مثل مستشفيات الصدر، والرمد، والأورام، ومستشفى جراحات اليوم الواحد ، مع عدم تمركز هذه المستشفيات فى العاصمة، وإنما انتشارها فى مصر كلها حسب احتياج كل محافظة ..بالإضافة إلى مشاريع إنقاذ الأمهات وصحة الأطفال المطبقة فى الصعيد .

ويوضح د ماهر عبد الجواد سبب شكوى المرضى المستمر من الطبيب والمستشفى ، مؤكدا أن وزارة الصحة وزارة خدمية تتعامل مع الجمهور ، والجمهور دائما لايقنع ولا يرضى بالخدمة المقدمة له نظرا لأن المريض تحكمه الحالة النفسية وآلام المرض ، كما أننا لا نتعامل مع المريض فقط وإنما عائلته وزواره وكلهم تحت حالة نفسية تجعلهم جميعا يتصيدون الأخطاء ولا يقتنعون بالمزايا ، وأهم مشكلة تواجهنا فى معاملتنا مع المريض هى عدم الوعى الصحى بالإجراءات الطبية ، لذا فالمريض وعائلته يطلبون من الطبيب الشرح المفصل لحالته ، وطريقة العلاج ، وأفضل الطرق للتخلص من ألم المرض ، وبعد بداية العلاج يطلب من الطبيب مرافقته باستمرار ، وإذا لم يحدث ذلك يبدأ سيل الاتهامات والشكاوى من الطبيب والتمريض وإدارة المستشفى ، وكل ذلك بالطبع ينعكس بالسلب على الأداء المهنى ، وهذا شىء لا يحدث فى مصر وحدها وإنما فى العالم كله ، فالمريض يتمنى أن يتعامل مع ساحر وليس طبيبا لكى يخلصه من الألم بمنتهى السرعة ، وبالأخص مع عدم وجود مستوى ثابت لتشخيص المرض وعلاجه .. فكل طبيب يجتهد حسب خبرته وعلمه . والمريض حيران فى الوسط ينتظر العلاج السريع.

ضمير الأطباء

وإذا انتقلنا إلى المستشفيات الخاصة والاستثمارية .. فإننا لن نبتعد كثيراً عن صفحات الحوادث ، حيث أصبحت المادة أهم من المرضى ، وكذلك انتشار حوادث سرقة الأعضاء البشرية وبيعها ، وتقديم الخدمة العلاجية والفندقية



على أعلى مستوى لمن يقدر على دفع الثمن ! فهل الحل فى المال والإمكانات المادية؟

يجيب على ذلك أ.د محمد وهدان مدير أحد المستشفيات الخاصة فيقول: قبل الحديث عن تطوير المستشفيات يجب البحث عن حل جذرى لمشكلة تدهور الخدمة الطبية فى مصر ، وفى رأيى أن أساس المشكلة هو الضمير ، ضمير الطبيب الذى يعتبر أساس العملية العلاجية ، فالإمكانات المادية والأجهزة الحديثة والخدمة الفندقية ، ليست هى الطرف الأساسى فى العملية العلاجية .

والدليل على ذلك أنه رغم توافر هذه الأشياء فى المستشفيات الخاصة إلا أن مشاكلها كثيرة وهناك بعض المستشفيات الخاصة نخجل من ذكر اسمها ، واعتبارها ضمن المؤسسات العلاجية ، واعتبار العاملين بها ضمن ملائكة الرحمة .

ويضيف د. وهدان : أعترف أن الاستثمار والربح هما الهدف من إنشاء المستشفيات الخاصة ، ولكن يجب أن لا يكون هذا هو الهدف الأساسى ، وأن نراعى الأهداف الإنسانية ، بجانب الأهداف المادية ، فلو حرص كل مستشفى استثمارى على تخصيص جزء للعلاج المجانى أو الاقتصادى لأمكنه أن يسهم فى علاج المرضى الذين يقفون بالآلاف أمام المستشفيات العامة ينتظرون دورهم فى العلاج ، وحتى لا يأتى الوقت الذى يرفض فيه المستشفى الخاص إنقاذ مريض وقعت له حادثة أمام المستشفى لمجرد أنه لا يستطيع أن يدفع"تأمين دخول المستشفى" أو حجز"جثة" متوفى لأن أهله عاجزون عن دفع فاتورة العلاج المبالغ فيها دائما ، أو طرد أم بطفلها المريض لأنها لا تملك ثمن علاجه .

ولا أعرف كيف ننقذ الضمير الإنسانى فى الطبيب لأنه شىء بداخل الإنسان لا تصلح معه رقابة أو متابعة أو اختبارات خاصة ، وانما يأتى فى تربية الطبيب ، وأسلوب نشأته ، وإيمانه بالهدف الحقيقى لرسالة الطبيب .

صلاح الطبيب من صلاح المجتمع

الأمر يختلف فى المستشفيات الجامعية عن المستشفيات العامة إلى حد ما ، فعدد الشكاوى التى تخرج منها أقل بكثير من المستشفيات العامة، ولكن هذا لا ينفى وجود بعض الصور السلبية بها .

وهنا يوضح أ.د طارق جعفر رئيس مجلس إدارة مستشفيات جامعة الزقازيق: الفرق بين المستشفى الجامعى والمستشفى العام حيث يقول إن الأولى هدفها الأساسى تعليم أصول المهنة وإكساب الأطباء الخبرة والمهارة اللازمة لممارسة المهنة، لذا تتوافر لدينا الإمكانات اللازمة لمساعدة طالب الطب على التعليم والتدريب - وبخاصة على الأجهزة الحديثة - والمعاونة على تشخيص المرضى ، وعلاجهم، وعلى مواصلة البحث

العلمى ، وقد يعتقد البعض أن الأطباء الممارسين للعمل فى المستشفى الجامعى هم طلاب وأطباء امتياز ، نظرا لصغر سنهم ، ولكن ما يحدث هو عكس ذلك ، فالطبيب يحصل على شهادات الماجستير والدكتوراة فى سن الثلاثين ، كما أنه ليس لطالب الطب أو طبيب الامتياز القدرة على العمل بنفسه إلا بعد التدريب والتعليم على يد أساتذته.

ويدافع د.طارق جعفر عن الطبيب المصرى مشيرا إلى أن المجتمع اعتاد أن يلقى باتهاماته الجزافية على الطبيب دون تحقيق أو التأكد من أخطائه فإذا حدث خطأ حقيقى ، فإن أهل المريض يتقدمون بشكوى ضد الطبيب لإدارة المستشفى ، ولنقابة الأطباء ، ولوزارة الصحة .وعندئذ تتم معاقبة الطبيب على قدر الخطأ الذى ارتكبه ، وتجب الإشارة هنا إلى أن الطبيب جزء من المجتمع ، إذا صلح المجتمع صلح الطبيب ، والعكس صحيح ، لذا أتمنى أن يصلح المجتمع كله ، لأن ذلك ينعكس على الطبيب كفرد أساسى فى المجتمع .

ميزانية الصحة

يصل نقابة الأطباء سنويا أكثر من ١٥٠٠ شكوى من أهالى المرضى ضد أخطاء الأطباء من بينها ٧٥٠ شكوى ضد المستشفيات العامة و٣٥٠ شكوى ضد المستشفيات التعليمية والجامعية ، والباقى ضد المستشفيات الخاصة والعيادات .

فهل بعد ذلك تعترف نقابة الأطباء بوجود تطوير فى المستشفيات؟!

يقول أ.د. حمدى السيد نقيب الأطباء ورئيس اللجنة الصحية بمجلس الشعب: إن التطوير يتم بالفعل وبشكل ملحوظ، تطوير فى المبانى ، والإدارة ، والتدريب العملى للأطباء ، والتمريض . . إلخ تحت شعار "أداء الخدمة الجيدة" أى تقديم العلاج للمريض بكفاءة عالية ، فالتطوير الشامل حدث فى بعض المستشفيات، ومازال البعض الآخر فى دور التطوير.



■ وزير الصحة :

أحلم بنظام صحى متكامل يخدم الطبيب والمريض معا

■ نقيب الأطباء:

الإنفاق والتمويل .. أهم مشاكل العملية الطبية فى مصر

■ مدير عام إدارة المستشفيات العامة:

الحالة النفسية للمريض . . وراء الشكوى من العملية العلاجية !

■ رئيس مستشفيات جامعة الزقازيق:

الطبيب جزء من المجتمع . . إذا صلح المجتمع صلح الطبيب

ويشير نقيب الأطباء إلى أن أغلب المشكلات التى تظهر فى المستشفيات العامة، والجامعية، والتعليمية ، هى مشاكل إنفاق ونقص تمويل لها ، فينعكس ذلك على نقص فى عدد الأجهزة الطبية المستخدمة، وفى عدد المستشفيات نفسها ، وفى إمكانات تدريب الأطباء ، وطاقم التمريض ، وتدهور مستوى الخدمة ، كذلك فى المستشفيات الخاصة أهم مشاكلها هى الإنفاق ، ولكنه الإنفاق العكسى ، فتدنى المستوى الاقتصادى لغالبية الشعب هى التى لا تجعل لديهم القدرة على تحمل نفقات العلاج الخاص ، وتعتبر فاتورة المستشفى دائما أكثر من الطبيعى رغم الخدمة الجيدة التى تقدمها .

لذا نأمل أن تحرص الحكومة على أن تعطى أولويات ميزانيتها للصحة، وتزيد من الإنفاق على الاستثمار الصحى .

التطوير قادم

وتنتهى رحلة الأسئلة والاستفسارات حول أمور العلاج فى بلادنا ، عند أ.د. إسماعيل سلام وزير الصحة، الذى أكد تنفيذ الوزارة لخطة تطوير المستشفيات ، والخدمة العلاجية التى بدأتها منذ فترة ، وكانت النتيجة أن بعض المستشفيات قد زاد الإشغال فيها ، والإقبال عليها ١٠٠٪ ، بل وعندها قوائم انتظار ، وذلك لثقة المرضى بطاقم العمل ، وأجهزة المستشفى ، وجارى تطوير باقى المستشفيات ، لتصل إلى نفس المستوى ..كما تحرص الوزارة – الصحة– على تطوير أداء العاملين ، وذلك بالاتفاق مع الجامعة الأمريكية ، وبعض الجامعات الأجنبية ، والخبراء.

كما يتم إرسال بعض الأطباء والمرضات فى بعثات إلى الخارج ، للتدريب والتعليم ، كذلك تطوير الإدارة ، والإدارة ليست مديراً يخطط وينظم العمل بالمستشفى فقط ، وإنما هى طقم عمل لديه المعلومات ، والخبرات، وقادر على اتخاذ القرار المناسب .

وقد لاحظنا وجود بعض المستشفيات لديها التمويل المناسب ولكن طاقة التشغيل لديها لاتصل إلى ٤٪ هذه المستشفيات كان لابد من تطوير الإدارة بها ، وهذا التطوير يحرص على تسويق الخدمة ومحاولة إرضاء المرضى بالخدمة الجيدة، وزيادة مصادر التمويل ، ومفاهيم أخرى غير التى كانت تتعامل بها الإدارة السابقة ، وقد تم ادخال تخصصات جديدة مثل "طب الأسرة" لكى يكون الطبيب رائداً فى مجتمعه، خاصة فى القرى ، وقد تم تنفيذ المشروع بنجاح ، فأصبح لدى بعض الأطباء فى الوحدات الطبية كمبيوتر مدون عليه أسماء الأهالى المريضة بالبلهارسيا ، وعناوينهم وأسماء السيدات الراغبات فى مشروع تنظيم الأسرة والرافضة له ، ومعلومات أخرى كثيرة تستفيد منها جهات أخرى .

وينهى الوزير حديثه مشيرا إلى سعى الدولة ووزارة الصحة لعمل نظام صحى متكامل يؤدى لكل مواطن خدمة علاجية جيدة بأجر مناسب لدخله ، نظام يحمى الطبيب ويجلعه يعمل بكامل طاقته ، بعد أن حصل على تدريب مناسب ، ولديه أجهزة مساعدة على تشخيص المرض وعلاجه ، كما حصل على أجر مناسب يكفل له حياة كريمة ، إضافة إلى نظام يوفر طاقم تمريض ماهر ، يعمل بكل طاقته ، بعد أن حصل على التدريب والمهارة اللازمة لعمله ، كل ذلك يتطلب تمويلاً مناسباً ، هذا النظام الصحى ليس وسيلة للاهتمام بصحة المواطنين فحسب، وإنما يعود على العائد القومى لمصر بالإضافة إلى أن الاستثمار الصحى للإنسان هو أفضل استثمار..كما أن صناعة الإنسان من أهم الصناعات التى يجب أن نحرص عليها ونطورها ، فالإنسان الجيد يوفر لنا الطبيب الجيد ، والمرضة الجيدة ، والإدارى الجيد ، وقبلهم المريض الجيد ، الذى يفهم إمكانات الطبيب ويحاسبه عليها ، ولا يحاسبه على ما لايقدر أو يمتلك ، وهذا ما نسعى لتحقيقه ، ولكن على المدى البعيد .



دفتر أحوال الشركات

إعداد : حسام الدين السيد

• شركات السياحة تدعم التكامل الاقتصادى العربى
• توقيع اتفاق مصرى عراقى لتحرير التجارة

أكدت دراسة برلمانية حديثة أن شركات السياحة يمكن أن تلعب دورا هاما ومؤثرا فى دعم التكامل الاقتصادى العربى خاصة وأن السياحة البينية العربية تمثل ٤٢٪ من مجمل السياحة العربية مقارنة بالتجارة البينية العربية التى لم تتعد فى أفضل حالاتها ١٠٪ ودعت الدراسة التى أصدرتها لجنة الثقافة والسياحة والإعلام بمجلس الشعب المصرى إلى ضرورة بذل المزيد من الجهود لوصول السياحة العربية البينية خلال العقد الأول من الألفية الثالثة إلى ٨٠٪ أسوة بما حدث فى أوروبا حيث كانت السياحة الأوروبية البينية قبل قيام الاتحاد الأوروبى تمثل ٥٠٪ وأصبحت الآن ٨٠٪ من مجموع السياحة الأوروبية ، وفتح المجالات أمام الشركات العاملة فى مجال السياحة والطيران والخدمات المماثلة لتحقيق فاعلية أكبر لصالح الاقتصاد العربى .

وينبغى على الدول العربية المصدرة للسائحين بالعمل على خفض نسبة التسرب السياحى العربى، حيث إن تدفق السياحة العربية إلى الدول الأجنبية وشراء مستلزمات قطاع السياحة من الخارج وتحويلات العاملين الأجانب فى قطاع السياحة يمثل تسربا لحوالى ٥٠٪ من الإيراد السياحى العربى للخارج .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الشركات اليابانية كنموذج يحتذى به لتقليل معدل التسرب حيث إن تلك الشركات تقوم بملاحقة السياح اليابانيين بالاستثمار فى الأماكن التى يرتادونها باستمرار، حيث أصبح السائح اليابانى يسافر عبر ناقل وطنى وينفق فى المنتجعات والفنادق والمطاعم اليابانية المنتشرة فى المقاصد السياحية المختلفة ، ويلزم هنا تنمية المشروعات العربية المشتركة فى مجال السياحة التى يمكن أن تحقق رغبة السياح العرب ، وذلك لتنشيط السياحة العربية البينية إلى جانب تنسيق جهود الترويج والتسويق المشتركة فى أسواق الدول المصدرة للسياح حديثا مثل اليابان والصين ودول شرق آسيا .

وأشارت الدراسة البرلمانية إلى أن الأهداف السياحية العربية تفرض توحيد المصطلحات والتنسيق بين اللوائح والضوابط والتشريعات والقوانين السياحية العربية لدعم وتسهيل تدفق السياحة العربية والدولية بين أقاليم الدول العربية وإزالة المعوقات التى تواجه هذا الهدف .

وقالت الدراسة إن الاهتمام بالسياحة يفرض ضرورة التنسيق البيئى بين الدول العربية مشيرة إلى أن العلاقة بين البيئة والسياحة متلازمة ومباشرة وطردية ومن ثم تملى الضرورة سرعة درء أية سلبيات تتولد عن المشروعات وتضر بالبيئة العربية ، ولا ننسى ما للسياحة من دور قوى كقطاع مولد للدخل يؤدى إلى حفز مشروعات الطرق والمطارات والسكك الحديدية والاتصالات وغيرها من مرافق البنية الأساسية التى تربط بين الأقطار العربية وهو مايمكن أن يخدم جوانب أخرى للتكامل العربى إضافة إلى خدمة القطاع السياحى .

وقالت الدراسة أن السياحة تدعم وتفعل دور القطاع الخاص نظرا لأنها تعتمد عليه لكونه يتفق وطبيعة الخدمة السياحية لتحقيق المزيد من الربحية ، ناهيك عن توفير فرص عمالة تسهم فى حل مشكلة البطالة كظاهرة خطيرة تهدد الكثير من البلاد العربية حيث يستوعب قطاع السياحة نسبة ٧٪ من إجمالى القوى العاملة فى المتوسط بصفة مباشرة ويتوقع ارتفاع هذه النسبة خلال العقد الجارى إلى ١٠٪ إلى جانب القوى العاملة التى تعمل بصفة غير مباشرة فى المجالات المرتبطة بالسياحة .

اتفاق مصرى عراقى

وقعت مصر والعراق اتفاقية لتحرير تبادل السلع المصنعة محليا تتضمن إلغاء الرسوم الجمركية والضرائب ، ودعا البلدان باقى الدول العربية إلى الانضمام إليها ، واعتبرت الحكومة المصرية الاتفاقية خطوة على طريق إقامة سوق عربية مشتركة ، وأنها تعد الأولى من نوعها فى العالم العربى .

وذكر بيان صحفى صدر عن مجلس الوزراء المصرى أن الجانبين أشادا بالاتفاق مؤكدين أنه "سوف يوفر مناخا جديدا للعلاقات الاقتصادية والتجارية بين البلدين".

وقد وقع الاتفاقية كل من رئيس الوزراء المصرى عاطف عبيد ونائب الرئيس العراقى طه ياسين رمضان ويتوقع الخبراء أن تؤدى الاتفاقية إلى زيادة قيمة الصادرات المصرية للعراق إلى مليار دولار هذا العام .

وذكرت مصادر بوزارة الاقتصاد المصرية أن الاتفاقية ستسرى بعد تصديق برلمانى البلدين عليها .

وأضاف البيان الصحفى الصادر عقب التوقيع أن الوفدين بحثا إمكانية زيادة التعاون فى مجالات مختلفة كالبترول والزراعة والنقل والمواصلات ، كما اتفق الوفدان أيضا على فتح الباب أمام شركات المقاولات المصرية للعمل فى إعادة إعمار العراق .

وأشار إلى أن مصر صدرت للعراق ما قيمته ١.٣ مليار دولار منذ بدء تنفيذ برنامج النفط مقابل الغذاء فى عام ١٩٩٦ ، ويساعد هذا البرنامج العراق على شراء إمدادات إنسانية تخفف معاناة شعبه من العقوبات الدولية المفروضة عليه إثر غزوه الكويت عام ١٩٩٠ .

وكانت مصر والعراق قد أعلنتا فى السابع من نوفمبر ٢٠٠٠ عن استئناف العلاقات الدبلوماسية بينهما على مستوى القائم بالأعمال ، وقد استمرت القطيعة بين البلدين تسع سنوات بعد مشاركة مصر فى التحالف الدولى لتحرير الكويت.

الجمعيات الأهلية ودورها فى التنمية المحلية

تحقيق : أمل البرنس

لم تعد التنمية فى عالمنا المعاصر وقفا على أنظمة الحكم فى الدولة التى تنوء بأعباء ثقال ، حتى فى الدول الكبيرة ، ، ومن هنا دخل المجتمع شريكا مع الدولة فى تحمل مسئولية التنمية وجرى التنسيق المحكم بين الدولة ومؤسساتها الرسمية وبين المؤسسات الأهلية التى تشارك فى النهوض بتلك الرسالة منعا لتداخل الاختصاصات وتضارب التوجهات مما يعرقل مسيرة التنمية بدلا من سيرها قدمها.

ومعلوم أنه فى عصر العولمة والخصخصة يتراجع دور الدولة فى المشروعات الإنتاجية والخدمية ويتعاظم دور القطاع الخاص ، ومن هنا فإن الجمعيات الأهلية تستطيع أن تسهم فى مجالات عديدة لتنمية المجتمعات المحلية منها إجراء المسح الاجتماعى بطريقة أكثر مصداقية وواقعية ، والعمل على زيادة قاعدة الملكية للمواطنين وزيادة حجم الأنشطة التطوعية وحماية الفئات محدودة الدخل ، وتسويق المنتجات التى يقوم بها صغار الزراع والصناع وتنمية المدخرات الصغيرة واستثمارها ، وعلاج مشكلة البطالة والمساعدة فى علاج التلوث البيئى وفى علاج المشكلات الناتجة عن العشوائيات والإسهام فى القضاء على الأمية إلى غير ذلك من الأعمال التى تخدم المواطنين وتخفف عنهم أعباء الحياة .

وفى هذا التحقيق نستعرض بعضا من جهود وأنشطة الجمعيات الأهلية ودورها فى التنمية المحلية لتنمية الوعى الشعبى بأهمية العمل الاجتماعى وأهمية دور الجماهير فى تفعيل نشاطها

مجالات العمل الاجتماعى للتنمية المحلية كثيرة ومتنوعة وميدان خصب لنشاط بارز للجمعيات الأهلية بالمشاركة الشعبية فى تنمية المجتمعات المحلية ، فإلى جانب ما سبقت الاشارة إليه من دور هذه الجمعيات فى عدة مجالات فهناك حل مشاكل القبول فى المدارس عن طريق بناء مزيد من المدارس وتنفيذ المشروعات التى تقوم بها وزارة الشئون الاجتماعية مثل الأسر المنتجة ورعاية ذوى الحاجات الخاصة والجانحين وعلاج المدمنين ، والإسهام فى الرعاية الصحية عن طريق إنشاء المستوصفات والمستشفيات ، بأجور رمزية ، والمشاركة فى صنع القرار المتصل بالحياة العامة فى المجتمع المحلى وإقامة مراكز التدريب والإسهام فى تشغيل الشباب ، وبناء المساكن لمحدودى الدخل والشباب وتيسير تملكها لهم بقروض ميسرة وبدون أرباح ، هذا إلى جانب جمع التبرعات وأموال الزكاة وإنفاقها فى مشروعات تعود بالنفع على المجتمع المحلى ، والإسهام فى مجالات رعاية الشباب ورعاية الأسرة والطفولة والأمومة ورعاية المسنين وتقديم المساعدات الاجتماعية وتحقيق التنسيق والتكامل والتعاون بين الخدمات التى تؤديها الجمعيات وتلك التى تقدمها الدولة .

وتقول السيدة حسنية عبد الرحمن بوزارة الشئون الاجتماعية : إن الدولة تهتم بالمشاركة الشعبية فى تنمية المجتمعات المحلية وبدور الجمعيات الأهلية فى الوحدة الوطنية ومواجهة مشكلات الزيادة السكانية والتطرف الدينى ، وتعطى عناية خاصة للجمعيات والمنظمات الأهلية العاملة فى مجال البيئة ومكافحة ادمان المخدرات .

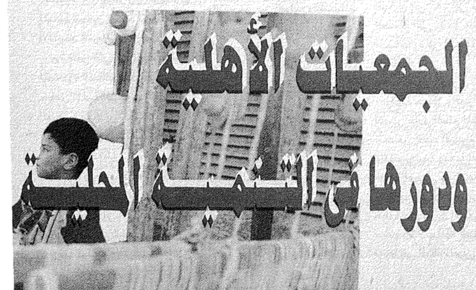
وقد أدى ذلك إلى فتح ملفات حرية العمل الأهلى وضرورة إطلاق حق تكوين الجمعيات الأهلية، وبذلك أتيحت الفرصة لتقليل سلبيات عملية التحرر الاقتصادى على المواطنين ، إذ تم تحرير القطاع الأهلى من القيود التى تحد من فاعليته بهدف حل المشكلات الذاتية ، ومكنته من بناء المدارس والأندية ودور حضانة ومؤسسات تدريب وحماية بيئية ، وكذا خلق فرص عمل لآلاف الشباب ، واتجه اهتمام الحكومة نحو دعم الجمعيات الأهلية التى تمارس أنشطة اقتصادية بهدف الحد من مشكلات البطالة والفقر، وبدا ذلك من عملية تخصيص الموارد للجمعيات التى تمارس أنشطة اقتصادية .

وتستطرد سيادتها قائلة: وكنموذج للتركيز على الجمعيات التى تمارس أنشطة اقتصادية أشير إلى مثالين هما الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة، ويعد الأول من أهم المشروعات الاجتماعية ذات الصفة الاقتصادية، فمن خلاله تتحول الأسرة إلى وحدة إنتاج صغيرة تعتمد على الخامات البيئية والمهارات الفنية لأفرادها .

أما الصناعات الصغيرة فقد قامت جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية بتوفير قروض قيمتها ٢٤ مليون جنيه للمشروعات الصغيرة والحرفية بمحافظة الإسكندرية ، وقد منحت الجمعية هذه القروض لما يقرب من ١٢ ألف صاحب مشروع ، مما أسهم فى توفير١٢ ألف فرصة عمل حقيقية.

وتضيف عضوة بارزة فى المجلس القومى للأمومة والطفولة قائلة: لم تكتف الدولة بما تقدمه من دعم للجمعيات الأهلية العاملة فى الأنشطة الاقتصادية بل اتجهت أيضا لدعم الجمعيات العاملة فى مجال رعاية الأمومة والطفولة والمرأة الريفية وخدمات تنظيم الأسرة ، وقد انعكس ذلك على أولويات تخصيص موارد الصندوق المركزى لإعانة الجمعيات حيث أعطت الأولوية للتنظيمات العاملة فى رعاية الأمومة والطفولة وتنظيم الأسرة والمرأة الريفية عام ١٩٩١.

كما اتجه جانب كبير من الدعم نحو المحافظات، كما حرصت الدولة على توفير مصادر التمويل للجمعيات الأهلية من الصندوق الاجتماعى للتنمية الذى أصبح يتعامل مباشرة مع الجمعيات الأهلية لجهات كفيلة أو وسيطة



لتنفيذ مشروعات وتوصيل خدمات للمواطنين والفئات المستهدفة وأهمها الفئات الأكثر تضررا من برنامج الإصلاح الاقتصادى والفئات المستهدفة وأهمها الفئات الأكثر تضررا من برنامج الاصلاح الاقتصادى ، والفئات الكادحة ومحدودى الدخل وشباب الخريجين والمرأة وسكان المناطق المحرومة من الخدمات.

توصيات لدعم الجمعيات

وعلى سبيل المثال هناك العديد من الجمعيات البارزة والناجحة ، تقول ناهد الشرقاوى أستاذ الرياضيات البحتة والهندسية وعضو مجلس إدارة جمعية المشروعات الصغيرة لخريجى الجامعات وهذه الجمعية لها بصمات كبيرة فى مساعدة الخريجين وتمويلهم بالقروض المأخوذة من الصندوق الاجتماعى ومساعدتهم بالخبرات ومتابعة سير العمل فى المشروع الذين يقومون به وهناك تشجيع من الجمعية فى المساعدة فى التسويق والأخذ بيد المتعثرين وكذلك تدعم الجمعية المتعثرين بالخبرة وتسويق منتجاتهم محليا كما تقوم بعمل تدريبات لطالبى القروض قبل السماح بصرف النظر .

وهناك الجمعية المصرية لتدعيم الأسرة بالقاهرة يقول فيها الأستاذ فاروق أبو السعد مدير عام الجمعية ان هذه الجمعية لها أنشطة وميادين كثيرة منها رعاية الأسرة والطفولة والأمومة–رعاية المرأة– رعاية الشيخوخة – الخدمات الثقافية والعلمية والدينية وتنمية المجتمعات المحلية وحماية البيئة وتعمل هذه الجمعية على تحقيق هذه الأغراض عن طريق العديد من الأنشطة ، منها مكتب التوجيه والاستشارات الأسرية–الأسر المضيفة جليس وجليسة الطفل والمسن ونادى المسنين حيث إنشأ هذا المشروع عام ١٩٩٨ بغرض تقديم خدمات اجتماعية وترفهية وأنشطة مختلفة تتناسب مع ظروف وامكانيات المسنين فى منازلهم .

ونظرا لما سبق الاشارة إليه من تعدد مجالات وأنشطة العمل الاجتماعى الاقتصادى والثقافى للجمعيات الأهلية فى تنمية المجتمع المحلى وتحرره من القيود الروتينية التى تميزه عن النشاط الحكومى وتربطه برابطة مباشرة مع الجماهير العريضة التى يعايشها فى المجتمع المحلى وتجعله أقرب إليها إحساسا بمطالبهم واحتياجاتهم ومسارعة فى تنفيذ وتلبية كل ما يحتاجونه من خدمات ضرورية تحقق لهم مايرجونه من تنمية ورفاهية فى شتى المجالات فقد أوصى المجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية برئاسة د. عاطف صدقى المشرف العام على المجالس القومية المتخصصة بعد مناقشته لدور الجمعيات الأهلية فى التنمية المحلية وضرورة تنشيط ودعم هذا الدور وتفعيله وتعظيمه لتحقيق التنمية المنشودة للمجتمع المحلى فى شتى المجالات بعدة توصيات هامة نقف عندها لنستخلص منها ما هو مطلوب لتنفيذه على وجه السرعة حتى نحقق دور الجمعيات وندعمه لما فيه صالح الجماهير العريضة من التنمية الشاملة .

ومن أهم هذه التوصيات:

–ضرورة التنسيق المستمر بين الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية ووزارتى التأمينات والشئون الاجتماعية والتنمية المحلية والوزارات ذات الصلة بعمل الاتحاد وخاصة وزارات الخدمات والإنتاج والتنسيق بين الاتحادات الاقليمية والنوعية والأجهزة المركزية على المستوى المركزى والاقليمى والمحلى والإدارة المحلية والصندوق الاجتماعى للتنمية .

–أن تعمل أجهزة الإدارة المحلية على تشجيع المواطنين على إنشاء الجمعيات الأهلية التى تتعلق أنشطتها بكافة مجالات التنمية بها مع أهمية أن يكون الإشراف على الجمعيات التى تعمل فى مجال المحليات للمحافظات .

– أن تشجع أجهزة المحافظات المستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال على تبنى بعض المشروعات التى تقوم بها الجمعيات .

–تنمية الوعى لدى المواطنين وزيادة حماسهم ليشاركوا بفاعلية فى إدارة شئون حياتهم من خلال تشجيع المشروعات التى تقوم بها الجمعيات الأهلية.

–التحديد الواضح للمجالات التى تعمل بها الجمعيات الأهلية ، وأن تكون هذه المجالات فى صالح المواطنين مثل علاج مشكلات التلوث والأمية والمساهمة فى برامج تنظيم الأسرة، مع نقل ماتقوم به الأجهزة الإدارية من هذه الأنشطة إلى الجمعيات .

كلمة أخيرة

وبعد .. فقد شهدت السنوات الأخيرة تنامى دور العمل الأهلى عامة –فى مجالات الطفولة خاصة–ومن الجانب الآخر فقد توسعت الجهات الحكومية فى الخدمات المقدمة للطفل والأم فى المجالات كافة ، وقد كشف هذا التطور الإيجابى عن الاحتياج إلى تعميق التعاون والتكامل بين منظمات المجتمع المدنى والهيئات الحكومية ، فالأخيرة تمتلك القدرة على التخطيط الأعم والأشمل وعلى تقديم قاعدة عريضة من الخدمات إلى القاعدة الواسعة من أبناء الشعب خاصة أولئك الأكثر احتياجا ، وتمتلك الأولى القدرة على التعرف على احتياجات المواطنين خاصة الأكثر تهميشا وحرمانا وعلى تفعيل مشاركة المواطنين فى عملية التنمية ، وغياب أى أدوات فعالة للتواصل والتنسيق والتعاون بين القطاعين الأهلى والحكومى يحرم كليهما ، كما يحرم أبناء مصر من مزايا جوهرية ، ويؤدى إلى تضارب يدفع ثمنه المواطن.



قضية للمناقشة :

نحو استراتيجية متكاملة للتعليم الفنى والتدريب المهنى

يعرف التدريب من وجهة نظر المنشآت الصناعية والإنتاجية الخاصة بأنه تهيئة الظروف والأوضاع وتوفير الإمكانات والوسائل التى تمكن العاملين بها من اكتساب الكفاءات التى تتكون منها قدراتهم على أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية ، ثم تحقيق هذه العملية والتأكد من اكتمالها والاستمرار فى متابعتها وتطوير نتائجها .. وبما أن الشركات والهيئات بالقطاع الخاص بطبيعتها هيئات مستهدفة للربح والعادة أنها تجد حاجتها من الأفراد القادرين على العمل فى سوق العمل ، وهذه السوق تستمد بدورها حاجتها من خريجى الجامعات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب بما فى ذلك مخرجات أجهزة التدريب بالقوات المسلحة ،وكل هذه المؤسسات معظمها حكومية ، هذا بجانب مخرجات العمل فى القطاع الخاص والقطاع غير الرسمى ويتعاظم ثقل القطاع الخاص باطراد فى جميع المجالات الاقتصادية التقليدية وغير التقليدية وبالتالى تتنوع وتكثر مجالات التدريب التى يحتاجها لتحقيق أعلى كفاءة ممكنة خلال تنفيذه لأنشطته ، مع التطلع الدائم للتطوير والتحسين ليواكب عصره ويكون قادراً على المنافسة التى أصبحت فرضا واقعاً عليه فى الداخل والخارج .

■ تحقيق : **أحمد عبد الرحمن**

من هذا المنطلق يصبح اهتمام القطاع الخاص بالتدريب أمراً حتميا كما تصبح مشاركته فى تطويره مسئولية لامناص منها بالتعاون مع الأجهزة القومية المعنية الأخرى ، ويصبح على الحكومة أن تقوم بدور هام فى تشجيع القطاع الخاص على المشاركة فى التدريب الفنى والمهنى وتطوير هذا التدريب لتحديث نشاطه وإنتاجه وخدماته لتوفير فرص عمل حقيقية ودائمة نتيجة تزويد القوى العاملة الجديدة بمهارات ومستويات تحتاجها أسواق العمل بالداخل والخارج .

ونبدأ مناقشة دور القطاع الخاص فى التدريب الفنى والمهنى وضرورة مشاركته فى هذا المجال وتعظيم دوره وتذليل كل المصاعب التى تعترضه لأداء دوره كاملا وبكفاءة واقتدار .

دور القطاع الخاص

ونطرح موضوع مشاركة القطاع الخاص فى التدريب الفنى والمهنى وأهمية مساهمته الفنية والمادية فى مجال تطوير هذا التدريب من أجل توفير احتياجاتنا من القوى العاملة بالمستوى المهارى والعلمى المطلوب.

وفى البداية نقف عند رأى دكتور مهندس أحمد الليثى بالمعهد العالى للدراسات المعدنية بالتبين حيث يقول : إن للقطاع الخاص دوراً هاما فى تطوير التدريب الفنى والمساهمة الفنية والمادية الممكن توفيرها وبالآراء الاستراتيجية والعلمية الممكن الاستعانة بها فى مجال التدريب الفنى والمهنى وذلك من منطلق أربع ركائز أساسية تستهدف الآتى :

- توفير احتياجاته من القوى العاملة بالمستوى المهارى والعلمى المناسب لنشاطه وتطوير إنتاجه وتعظيم قدرته التنافسية فى مواجهة المنتجات الأجنبية الوافدة جودة وتكلفة .

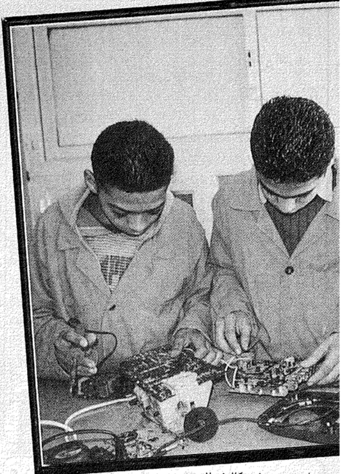
- الارتفاع بمستوى أنشطة التدريب المهنى والفنى لإعداد أفراد قادرين على الدخول إلى سوق العمل المحلى والخارجى بمستويات مهارة تسهل لهم فرص الحصول على عمل دائم ومنافسة العمالة الأخرى وتساعدهم على تطوير وتطويع خبراتهم والتعامل مع المستجدات الحديثة فى أساليب ونظم العمل والإنتاج .

- تحقيق توازن قومى لمصلحة كل من القطاع الخاص وأجهزة التدريب القومية ، لتوفير فرص وإمكانات التدريب المثمر والراقى فى مناخ عملى واقتصادى وإنتاجى لا يتوفر إلا فى القطاع الخاص ومؤسساته مقابل اعفاءات وخدمات غير تقليدية يحتاجها ويستفيدمنها القطاع الخاص .

- وأخيرا توحيد لغة التفاهم فى مجال التدريب الفنى بين المورد للعمالة بالمهارات المطلوبة وبين المستخدمين لهذه العمالة ، وذلك من خلال التفاعل المنسق بين القطاع الخاص وأجهزة التدريب .

ويستطرد سيادته قائلا ، بأن هذه الأهداف تعنى تعظيم القدرة الاقتصادية للقطاع الخاص وكذا للدولة ، وارتفاع مستوى مهاراتها ومعلوماتها ومجالات عملها ودخلها ، كما تساهم فى مواجهة آثار البطالة بين خريجى التعليم وآثار إجراءات الاصلاح الاقتصادى والخصخصة ، وأخيرا توفير فرص عمل حقيقية دائما نتيجة تزويد القوى العاملة الجديدة بمهارات ومستويات تحتاجها أسواق العمل بالداخل والخارج .

ويضيف عبد الستار خالد باتحاد الصناعات قائلا ، بأن القطاع الخاص يعتبر شريكا شرعيا أساسيا نحو وضع مستويات مهارة قومية ، فهو المستخدم للأفراد الحاصلين عليها فهو الذى يحدد أبعادها والمهارات المكونة لها ، كما يحدد احتياجاتها من مواد فنية وعلمية ، ويهمه تطورها لتناسب احتياجاته المتجددة ، كما أن المشاركة ستزيد من تفهم القطاع الخاص لظروف الأجهزة العامة والحكومية المعنية بالتدريب وتجعله يساهم فى تطويرها بما يتمشى مع متطلبات العصر ، وبالتالى ما يحقق



مصلحته ، ويوفر تكاليف التدريب لديه من مسئوليته الإدارية تجاهها ، ويستطيع القطاع الخاص بماليديه من اتصالات ومصالح تزويد أجهزة التدريب بنماذج حديثة من المعدات التى توفر لسوق العمل قوى عاملة متدربة على معداتها .

ويضيف سيادته قائلا : وبالرغم من الجهود المشكورة التى تبذل بالقطاع الخاص سواء بالقيام بأنشطة تدريبية بالمشاركة مع الأجهزة القومية أو بإدخال أنشطة خاصة به ، فما يزال القطاع الخاص مطالبا بالمزيد من الاهتمام والتطوير وبذل الجهود لتنمية كفاءته من ناحية ، التعظيم قدرة الإمكانات التدريبية على مستوى الدولة من ناحية أخرى لصالح العملية التدريبية ككل ، ولمصلحة اصحاب الأعمال والعاملين :

ويضيف مسئول كبير بمصلحة الكفاية الإنتاجية قائلا : فى جميع الأحوال لابد أن تنال مراكز التدريب قسطاً وافراً من الاهتمام والتطوير من قبل القطاع الخاص مما يزيدمن كفاءتها وجودة مستوى مخرجاتها وبرامجها التدريبية ، وكذلك تحسين ظروف العاملين بها مما يدفعهم إلى المزيد من الجدية والالتزام ، وفى مقابل ذلك سيرفع عن كاهل الحكومة النفقات السنوية للمراكز فى مجال التشغيل والصيانة والتطوير ، بجانب مسئولية الإدارة اليومية وضغوطها الإدارية والمالية والتنظيمية وستتحول مهمة الدولة ممثلة فى المجلس الأعلى للتنمية البشرية وأجهزة التدريب الرئيسية إلى المسئولية عن التخطيط ورسم وإرساء القواعد ومستويات المهارة واختباراتها القياسية ومتابعة التنفيذ وتقييم المخرجات وتصحيح المسارات وتطويرها .

ويستطرد سيادته قائلا : وكلما نمت هذه الأوضاع على مستوى الاتحادات وجمعيات المستثمرين ورجال الأعمال أو الفرق الصناعية والتجارية والسياحية ،كان ذلك أفضل من إتمامها على مستوى الشركة الواحدة ، حتى تعمم الفائدة منها وتنال الشركات المتوسطة والصغيرة والمنشآت الخاصة حاجتها دون تحكم أو سيطرة ، ومن شأن ذلك كله تطوير نظم وإمكانيات التدريب لصالح المجتمع والإنتاج المصرى .

ويرى الدكتور أحمد أمين بمعهد الكفاية الإنتاجية أن تطور النمو الاقتصادى المصرى فى مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية ، ومسايرته لمتطلبات جودة وتكلفة المستقبل ، وتزايد نسب التصدير والإقلال من الاستيراد بشتى صوره ومكوناته ، وكذلك المنافسة على المستوى المحلى والخارجى تتطلب تزايد نسبه وكفاءة العمليات المحلية واستخدام التكنولوجيا المتطورة ، وتكوين تكنولوجيا مصرية بالحجم الاقتصادى المناسب . وهذا الواجب القومى المرتبط بظروف وحتميات المستقبل يتطلب وضع سياسة مستقبلية واستراتيجية قوميةبالأهداف المطلوب تحقيقها لدعم وتشجيع مشروعات تصنيع مقومات الإنتاج محليا ، بجانب تحقيق المشروعات القومية الهادفة إلى خلق فرص عمل بجانب تحقيق إنتاج محلى وفير وجيد .

بحث جديد

وفى الشهر الماضى فى بحث المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى سبل تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى وتوفير احتياجاته من القوى العاملة بالمستوى المهارى والعلمى المناسب فى التخصصات المختلفة ، وإعداد الأفراد القادرين على التعامل مع المستجدات الحديثة فى أساليب ونظم العمل والإنتاج المتطورة التى تتطلبها سوق العمل المحلى والخارجى ، خاصة فى ظل سياسات الاقتصاد الحر واتفاقيات التجارة الخارجية وما تستلزمه اعتبارات المنافسة من مواصفات الجودة فى مختلف المجالات الإنتاجية والخدمية .

وتوصل فى نهاية بحثه المستفيض إلى أسس ضرورية لبلوغ هذا التطوير .. من أهمها :

– ربط التعليم الفنى والتدريب المهنى على المستوى القومى بالاحتياجات المستقبلية من العمالة ، بالمستويات المتطورة وفقا للتطويرات الحقيقية لفرص العمل المتاحة فى السوق من مختلف المهن والحرف ، مع بحث إمكانية إقامة صندوق قومى لتوفير التمويل الدائم اللازم لأنشطة التدريب وتطوير إمكاناته وأجهزته .

– التنسيق والتعاون بين أجهزة التدريب الحكومية ومراكز تدريب القوات المسلحة واللجان المختصة فى الاتحادات المختلفة لتطوير وتنميته الإمكانات وتحديث المعدات والأساليب والبرامج التى تزود الأفراد بالمهارات التى تؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل ، مع تشجيع القطاع الخاص على إنشاء مؤسسات التدريب الفنى والمهنى فى التخصصات ذات التقنيات العالية .

– تحديث قواعد المعلومات عن أسواق العمل الداخلية والخارجية كأساس لتقدير احتياجاتها المستقبلية وبما يتيح التخطيط لمجالات التدريب التطبيقى فى مواقع العمل لاكتساب المهارات والسلوكيات السليمة للمهنة التى لا تتوافر فى مؤسسات التعليم والتدريب . وبمراعاة مستويات المهارة القومية والاختبارات القياسية عند تعيين العاملين .

– اتخاذ الخطوات اللازمة لتنمية القدرات الفنية التخطيطية والتنفيذية للاتحادات العامة المختلفة مثل الصناعة والسياحة والمقاولات أو نقاباتها بما يتيح لها وضع خطط التدريب لرفع مستوى مهارات أعضائها وكذا برامج التدريب التحويلى على التخصصات الجديدة ، وقد كانت هذه الأسس الهامة لتطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى وخاصة ما يتعلق فيها بدور القطاع الخاص ودوره ومساهمته الفنية والمادية فى مجال تطوير التدريب المهنى والفنى من أجل توفير احتياجاتنا من القوى العاملة بالمستوى المهارى والعلمى المطلوب وتعظيم قدرتنا

التنافسية فى مواجهة المنتجات الأجنبية الوافدة ، جودة وتكلفة ، كانت منطلقا لنا لمناقشة أهمية دور القطاع الخاص فى تطوير التدريب الفنى والمهنى وتزايد مشاركته فى أنشطة اقتصادية مختلفة تغطى العديد من القطاعات .

توصيات هامة

وعلى ضوء المناقشة المستفيضة التى دارت بالمجلس لبحث سبل تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى وما توصل إليه من أسس ضرورية لإجراء هذا التطوير أوصى المجلس بما يلى :

– ضرورة وجود سياسة قومية يشارك فيها القطاع الخاص عمليا مستقبل التطور الصناعى بمفهومه الواسع وأهدافه الاستراتيجية والمرحلية وطبيعة القوى العاملة المطلوبة ، والضرورية له .

– قيام الاتحادات العامة المختلفة بإنشاء أجهزة فنية مدربة بها تكون قادرة على مساعدة أجهزة التدريب والتعليم فى تحديد طبيعة احتياج أعضائها من قوى عاملة فى التخصصات المختلفة والمتطورة .

– تطوير أجهزة ومراكز التدريب الحكومية باعتبارها الركيزة الأساسية للتدريب برفع مستواها وقدراتها الفنية والبشرية لتكون قادرة على توفير تدريب أساس جيد يبنى عليه تدريب تخصيصى .

– تشكيل لجان التدريب الدائمة والمشتركة بين الاتحادات المختلفة وبين جهاز التدريب المعنى .

– الزام القطاعات المختلفة وأجهزة التدريب بمستويات المهارة القومية التى يتم الاتفاق عليها والأخذ باختباراتها القياسية عند التعيين وعند قياس مستوى العاملين بها .

– تسهيل مشاركة القطاع الخاص فى إدارة مراكز التدريب الحكومية بحيث يكون له رأى تنفيذى فى طبيعة التخصصات ومستوى المخرجات بما يتفق فعلا مع احتياجات سوق العمل .

– تحفيز القطاع الخاص على إنشاء مؤسسات للتدريب الفنى والمهنى وخاصة بالنسبة للتخصصات ذات التقنية العالية ، مع مساعدته بالمعونة الفنية الضرورية من خلال تيسيرات ضريبية .

– تشجيع القطاع الخاص على التوسع فى التعاون مع أجهزة التعليم الفنى والتدريب المهنى لتوفير فرص التدريب التطبيقى فى مواقع العمل على أسس سليمة لاكتساب المهارات التى لا تتوافر فى مؤسسات التعليم والتدريب .

– تطوير وتنمية أجهزة وإدارات وأقسام التدريب داخل الوحدات الإنتاجية بمختلف مستوياتها لتكون قادرة على تحديد احتياجاتها التدريبية بكفاءة .

– تحديد نسبة لا تقل عن ٥٪ من المنح والإعانات التى توفرها الدولة لتطوير إمكانات إدارات التدريب فى الاتحادات العامة ووحدات الإنتاج ومتابعة نتائج وعائد هذا التطوير .

– العناية بدور الإعلام وأجهزته المختلفة فى نشر الوعى بأهمية التدريب للفرد والمؤسسة والمجتمع والدولة ، ودوره فى التنمية المستقبلية للدولة والاقتصاد القومى .

– دراسة إمكانية انشاء صندوق قومى لتمويل التدريب الفنى والمهنى أو صناديق قطاعية أو إقليمية لتوفير التمويل الدائم واللازم لمواجهة نشاط التدريب وأجهزته .

– ضرورة وجود قواعد معلومات عن سوق العمل الداخلية والخارجية واحتياجاتها المستقبلية ، وإمكانات التدريب والمتاح منها للأفراد والمؤسسات وتكاليفها ومستوياتها ، مع دوام تحديث هذه المعلومات وتيسير تداولها طريق إصدار نشرات دورية لهذا الغرض .

.. ولعل هذه التوصيات الهامة تجد حقها من الاهتمام والتنفيذ الدقيق والسريع حتى تؤتى أكلها وتحقق أهدافها فى تطوير التعليم الفنى والتدريب المهنى ، وتحقيق التطور الصناعى بتوفير القوى العاملة المدربة والمكتسبة للمهارات الفنية العالية .

رئيس الوزراء يعلن أمام مجلس الشعب

" بقية "

المؤهلات المتوسطة للعمل بشركتى بوتاجاسو وصياتكو بقطاع البترول.

تحديث الصناعة المصرية

وأشار التقرير إلى قيام الحكومة بتحديث الصناعة المصرية من خلال برنامج متفق عليه مع السوق الأوروبية المشتركة يشمل ٦٠٠ مصنع كما تم إنشاء مركز معلومات بوزارة الصناعة لحصر وتصنيف المنتجات المصرية ، وبحث أفضل السبل لتطويرها لمواكبة التكنولوجيا العالمية مع إعداد خريطة لجميع المنتجات المصرية توضح الطاقات الإنتاجية المتاحة لها والطاقات المطلوب استكمالها .

زيادة المدخرات الوطنية

وقامت الحكومة بتنفيذ مجموعة من السياسات أدت إلى زيادة المدخرات الوطنية بقيمة قدرها ٢٠.٦ مليار جنيه بنسبة ١١.١٥٪ و٢.٨ مليار دولار بنسبة ١٨.١٨٪ وجارى تنفيذ مشروع لتنمية المدخرات المحلية بالاتفاق مع وزارتى الإسكان والتربية والتعليم ،وهو عبارة عن دفتر توفير إسكان لطلبة المدارس .

التدريب المتخصص

وتعبئة المجتمع لمساندة التوسع فى تصنيفات العلوم والبحث العلمى والتكنولوجيا الحديثة والإعلان عن برنامج قوى للتدريب المتخصص فى تكنولوجيا المعلومات طاقته ٥٠٠٠ متدرب .

عبد الوهاب محجوب

كيف بدأ نظام التأمين الصحى الاجتماعى

" بقية "

ثانيا : أن تقدير الخبير لم يتضمن نفقات التأهيل المهنى لمن يتخلف لديه عاهة جزئية أو كلية مستديمة يمكن معها استخدام القدرات المتبقية لدى المؤمن عليه فى العمل وتزويده بالأطراف الصناعية المنتجة أو الأجهزة التعويضية على حساب صندوق التأمين الأمر الذى يجعل قيمة الاشتراك المقترح وقدرها ٦٪ من الأجور الإجمالية يتحملها صاحب العمل و١٪ يتحملها العامل هى النسبة المعقولة للوفاء بالالتزامات التى فرضها المشروع ولا سيما أن مؤسسة " الهيئة " التأمينات الاجتماعية التى سيوكل إليها أمر تنفيذ القانون سوف لا تقتصر فى أداء التزماتها على المستشفيات القائمة نظرا لقصور عدد الأسرة بها إذ ستقوم بإنشاء وإعداد عدد من الأسرة أما بالمستشفيات التى ستقيمها بمعرفتها وأما عن طريق المستشفيات التى ستقيمها بمعرفتها وأما عن طريق المستشفيات القائمة بالاتفاق معها فى هذا الشأن أو بالاستزادة من الأسرة الحكومية بالمستشفيات الأميرية على حساب صندوق التأمين الصحى مع بقائها تابعة لوزارة الصحة أو الجامعات حسبما تكون الحالة .

وتدعيما لوجهة نظرها استندت الوزارة إلى الدراسة السابق الإشارة إليها وهى عن بيان بتكاليف التأمين الصحى للعمال فى السنوات الخمس الأولى من تطبيقه ويتضح منها أن حصيلة الاشتراكات للفئات الموضحة بالمشروع لا تكفى للالتزامات الواردة فيه دائما وسوف تتوازن مصروفاته وإيراداته اعتبارا من السنة الخامسة من تنفيذ المشروع

عبد الحليم القاضى

نقابة ومشكلة



- صاحب المعاش الشامل، المشترك فى التأمين يدفع جنيه واحدا شهريا ويحصل على معاش ٨٠ جنيها وعامل البناء يدفع ١٠٪ من أجره شهريا ويحصل على معاش ٤٠ جنيها فقط!!
- النقابة تطالب برفع الحد الأدنى للمعاش إلى ١٠٠ جنيه شهريا لعمال المقاولات
- صاحب مصنع للموبيليات الفاخرة يمتنع عن صرف أجور عماله الشهرية لمدة أربعة شهور .. والمخالفة عشرة جنيهات

■ حوار : **محمد محمد على**

نقابة عمال البناء تطالب بتجريم التهرب من التأمينات

نقابتنا تعوم فى بحر متلاطم من المشاكل وليس مشكلة واحدة !

هكذا بدأ النقابى سيد طه حسن رئيس النقابة العامة لعمال البناء والأخشاب وصنع مواد البناء حديثه عندما سألته عن المشكلة الهامة التى تواجه النقابة وتحاول النقابة أن تجد لها حلا .

قال أهمها مشكلاتنا مع التأمينات الاجتماعية .. أولاها تتمثل فى تلاعب بعض أصحاب الأعمال بحقوق العمال، سواء بعدم تسجيلهم فى التأمينات أو تسجيل البعض دون البعض الآخر، أو تسجيل العمال بأجر يقل عن الأجر الحقيقى مما يلحق الضرر بالعامل إذا ما نشأت لديه حالة من حالات صرف الحقوق التأمينية . ومن ثم يلزم تجريم حالات التهرب من التأمينات أسوة بما هو متبع فى التهرب الضريبى ، واستخدام البطاقة التأمينية كشرط للتعامل مع أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص مثل البطاقة الضريبية ، و مضاعفة الغرامات والفوائد وتشديد الإجراءات وعدم الإعفاء من الغرامات نهائيا خاصة بالنسبة لصاحب العمل والذى يتخلف عن الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية ، كما يلاحظ أن هناك نوعا آخر من التهرب التأمينى ويتمثل فى أن قوانين العمل والتأمينات .. الأول يقرر للعامل علاوة سنوية لاتقل عن ٧٪ من أجره الشهرى يتحملها صاحب العمل ، والثانى يلزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات الشهرية وتبلغ حوالى ٤٠٪ ويتحمل العامل الاشتراكات الشهرية ١٤٪ ويرفض العامل تحمل هذا العبء مما يؤدى إلى تحايل العامل وصاحب العمل للتهرب من اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وهذه المشكلة تؤثر تأثيرا كبيرا على المركز المالى للتأمينات الاجتماعية ، وعلى سبيل المثال يكفى أن تعلم أن مديونيات بعض الصحف القومية التى تمثل أرقاما كبيرة تؤثر على عائد صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالقطاعين العام والخاص ، رغم أنها تربح الملايين سنويا .

وأضاف رئيس النقابة .. ثم هناك التأمين على العاملين بالخارج وضرورة جعله إلزاما ، حيث يتم الآن بصفة اختيارية وذلك لأنهم يؤدون شهريا اشتراكا بواقع ٢٢.٥٪ بالعملة الأجنبية ويجب تخفيض هذه النسبة وتؤدى بالعملة المصرية ، كما تخفض شروط انتفاع المؤمن عليه إلى عشر سنوات بدلا من ١٥ سنة لحصول المؤمن عليه على معاش الشيخوخة عند بلوغه سن الستين.

وتابع .. ومشكلة تخفيض اشتراكات تأمين أصحاب العمل على توافر احتياطات السلامة والصحة المهنية ويمول تأمين إصابات العمل بنسبة ٣٪ من الأجور يلزم بها صاحب العمل ، وقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية بشأن القواعد والشروط اللازمة لتخفيض نسبة اشتراك إصابات العمل من ٣٪ إلى ٢٪ بشرط أن يكون عدد المؤمن عليهم صاحب العمل ٢٠ عاملا فأكثر ، وأن يكون صاحب العمل منتظما فى سداد اشتراكات التأمينات ، ويجب أن توجد متابعة لرقابة أصحاب الأعمال الذين يحصلون على تخفيض الاشتراكات ، وأن توجد متابعة للفحص الطبى الدورى لأمراض المهنة من قبل التأمينات الاجتماعية والقوى العاملة وهيئة التأمين الصحى ، كما تطالب النقابة بضم مدة التأمينات السابقة

ة للمؤمن عليهم الذين اشتغلوا فى أكثر من منشأة بحيث تجمع مدد اشتراكهم فى التأمينات الاجتماعية ويحصلون على معاش شيخوخة عند بلوغهم سن الستين بضم مدد هذه الاشتراكات فى معاش الشيخوخة.

وكذلك تأمين إصابات العمل الذى يهدف إلى حماية العامل باعتباره العنصر الهام والأساسى فى الإنتاج من حوادث العمل التى يتعرض لها المؤمن عليه أثناء العمل أو بسببه ، وكذلك الأمراض المهنية التى يصاب بها الشخص بسبب بعض المهن نتيجة التعرض للغازات والأبخرة والغبار والإشعاعات وماشابه ذلك ، كذلك يهدف هذا التأمين إلى حماية العامل من الإجهاد أو الإرهاق الذى يصاب به الشخص نتيجة ضغوط العمل ، كذلك حوادث الطريق خلال ذهابه لأداء العمل أو العودة منه .

وتقترح النقابة تعديل القرار الوزارى لسنة ٩٨ بتعديل بعض أحكام القرار الذى حدد أجر المؤمن عليه والذى على أساسه يدفع صاحب العمل اشتراك التأمينات وهى : عامل محدد المهارة أجره الشهرى ٦٠ جنيها وعامل متوسط المهارة ٩٠ جنيها وعامل ماهر ١٢٠ جنيها .. ولما كان أجر الاشتراك الشهرى المحدد للفئات الثلاث المشار إليها قد أصبح ضئيلاً جدا وأن هذه القيمة لا تمثل الواقع فضلا عن أن صندوق التأمينات الاجتماعية يحصل على نسبة ١٨٪ منها ٣٪ تأمين إصابات العمل ، ١٥٪ تأمين شيخوخة وعجز ووفاة من صاحب العمل عن قيمة كل عملية مقاولات من المنصوص عليها فى القرار الوزارى ، وحيث صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٠ بزيادة المعاش المستحق بقانون التأمين الاجتماعى بواقع ١٠٪ اعتبارا من ٢٠٠٠/٧/١ للعاملين بقانون التأمين الاجتماعى الشامل وبذلك أصبح المعاش المنتفع بهذا القانون ٨٠ جنيها الذى يدفع جنيها واحدا شهريا ، فى حين أن الاشتراك لعمال المقاولات لفئة محدودى المهارة ١٠٪ تأمين شيخوخة وعجز ووفاة ،ويحصل العامل على الحد الأدنى للمعاش وقدره ٤٠ جنيها بالإضافة إلى حصة صاحب العمل وقدرها ١٨٪ ، وحتى يحصل العامل على معاش مناسب يساعده على مواجهة تكاليف الحياة وارتفاع الأسعار وانخفاض القيمة للوحدة النقدية ، لذلك تأمل النقابة مساندة عمال المقاولات فى المجتمع المصرى والتى تعمل بلا كلل فى إنشاء البنية الأساسية والمجتمعات العمرانية الجديدة وما زالت فى دخول مصر الألفية الثالثة بقوة عملها بإنشاء الكبارى والإسكان وهم عمال المقاولات أسوة بفئات التأمين الشامل على الأقل .

سألت وماهى اقتراحاتكم فى هذا الشأن؟

أجاب رئيس النقابة : أن يكون الأجر الشهرى للاشتراك عنه فى التأمينات ، عامل محدود المهارة ٢٥٠ جنيها ، وعامل متوسط المهارة ٣٠٠ جنيه ، وعامل ماهر ٤٠٠ جنيه ، وبذلك يكون معاش الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة لمحدودى المهارة ٢٠٣ جنيهات بعد الزيادة ، وبالنسبة للعامل متوسط المهارة ٢٤٣.٥ جنيها وللعامل الماهر ٣٢٥ جنيها ، والنقابة تأمل النظر فى تعديل أجر اشتراك المؤمن عليه سنويا حتى يزيد المعاش لمواجهة نفقات المعيشة وترسى القواعد الاجتماعية لعمال المقاولات الذين يعملون فى صمت ويتحقق لهؤلاء العمال الأمن والأمان ولأسرهم وهم يقومون بتحويل الصحارى إلى مدن جديدة.

وعن الحد الأدنى لأجر الاشتراك وضرورة تطوير قانون التأمين الاجتماعى الصادر فى عام ١٩٧٥ وحدد الحد الأدنى وقدره ٤٥ جنيها شهريا ولا يزيد عن ٢٥٠ جنيها شهريا ، يقول رئيس النقابة إن الحد الأدنى للأجر الأساسى وقدره ٤٥ جنيها لايمثل الواقع وينبغى أن يكون هذا الحد ١٠٠ جنيه شهريا على الأقل ، وذلك أن كثيرا من أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص لديهم أجور متغيرة ، كما أن ارتفاع الأسعار ونفقات المعيشة ترتفع وتتزايد باستمرار .

ويضيف النقابى سيد طه حسن ، لقد أعلن السيد الرئيس محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية فى أكثر من مناسبة أن مظلة التأمينات تمثل أحد دعائم الفلسفة التى يقوم عليها نظام الحكم فى مصر .

ونجد أن معاش الشيخوخة فى نظام التأمين الشامل ٨٠ جنيها ومعاش السادات ٦٨ جنيها ،ومعاش الضمان الاجتماعى ٦٢ جنيها فى حين أن الحد الأدنى لمعاش الشيخوخة والعجز والوفاة وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى ٤٠ جنيها شهريا.

ونظرا لانخفاض الجنيه ولمواجهة تكاليف الحياة وارتفاع الأسعار وانخفاض القيمة للوحدة النقدية ينبغى أن يكون الحد الأدنى للمعاش سواء بالنسبة للعمال فى القطاع الخاص أو غيره لايقل عن ١٠٠ جنيه شهريا .

ويتابع رئيس النقابة حديثه فيقول إن ظاهرة التهرب من التأمينات الاجتماعية تؤثر على مسيرة المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وإن هذه الظاهرة تزايدت بشكل ملحوظ حيث إن نظام التأمين الاجتماعى فى مصر يعتبر من النظم المتقدمة فى دول العالم ، وإن نظام اشتراكات التأمين الاجتماعى ليس عبئا على صاحب العمل لأن نسب اشتراكات الشيخوخة والعجز والوفاة تقابل التزامه بنظام المكافأة التى كان يمنحها للعامل ، كما أن صاحب العمل لا يتحمل عبء التأمينات الاجتماعية فى الواقع ، بل يتحملها المستهلك لأن الاشتراكات تضاف إلى تكلفة الإنتاج وأن تهرب صاحب العمل من سداد اشتراكات التأمينات تعتبر اختلاسا من أموال صندوق التأمينات ومن ثم النظر فى تقرير عقوبات رادعة للتهرب من التأمينات ،ويعتبر المتهرب أو صاحب العمل المتهرب مجرما فى حق المجتمع كله ، لأن التأثير على أمن وسلامة الأسرة والمجتمع جريمة فى حق المجتمع لابد من معالجتها .

ويكمل رئيس النقابة ، إن ظاهرة التهرب من التأمينات أصبحت قاعدة بين أصحاب الأعمال بالرغم من أن تكلفة التأمينات يتحملها المستهلك ، وأن هذه الظاهرة يجب أن تراعى اهتماما سواء من الجهاز الإدارى للتأمينات أو وزارة القوى العاملة أو الاتحاد العام للعمال حتى تكتشف تلاعب أصحاب الأعمال بأن يعين العامل بعقد عمل اعتقادا منه أن هذا العامل لا يخضع للتأمينات الاجتماعية ، وهذا غير صحيح لأن التأمينات الاجتماعية تسرى على كل من يعمل بأجر سواء كان العقد كتابيا أو شفويا ، وسواء كانوا مثبتين أو غير ذلك . . ونطالب بضرورة توعية تأمينية ، ولا يقتصر هذا الوعى على العمال ولا على موظفى الجهاز الإدارى للتأمينات بل ينبغى أن يمتد هذا الوعى إلى أصحاب الأعمال الذين يمدون جهاز التأمينات بالبيان والمعلومات عن العمال وأجورهم ، مع تطوير الجهاز الإدارى للتأمينات الاجتماعية ببناء مكاتب متطورة لأجهزة التأمينات تتفق مع إجراءات العمل وخدمة الجمهور ، كما ينبغى التدريب الجيد على قوانين التأمين الاجتماعى وقانون العمل .

هذه هى المشكلة الأولى مع التأمينات الاجتماعية أما المشكلة الثانية فهى أن بعض مكاتب التأمينات فى المحافظات قد رفض تحصيل الاشتراكات من بعض العاملين بمهنة البناء والأخشاب "عمالة غير منتظمة" وذلك أن هؤلاء العاملين قد تم عرضهم على اللجنة الطبية العامة وثبت أن بهم عجزا طبيا بالنظر وذلك بعد أن تم تحصيل الاشتراكات منهم مايقرب من عشرة أعوام وأرفقنا إلى رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى صورا من بطاقات التأمين وإثبات الشخصية لبعض العاملين التى تم وقف اشتراكهم وتاريخ اشتراك كل من هؤلاء العاملين ، وكذلك الأرقام التأمينية لهؤلاء العاملين ، علما أن العمالة غير المنتظمة يتم عرضهم على اللجنة الطبية قبل

تحصيلالاشتراكات منهم، فكيف بعد مضى هذه الفترة كل حسب مدته يتم وقف تحصيل الاشتراكات ؟!

ويقول رئيس النقابة إن هذا الموضوع قد تجاوز ١٠ شهور منذ وقف تحصيل الاشتراكات ،وقد كتبنا للسيد رئيس الهيئة نناشده التدخل الشخصى لحل مشكلة هؤلاء العاملين والذين يعملون بقطاع المقاولات ويمثلون القدر الأكبر من مجموع عمالنا فى المجتمع المصرى والتى لا تعمل بلا كلل فى إنشاء البنية الأساسية والمجتمعات العمرانية الجديدة ، ونحن نأمل أن يتم استمرار تحصيل الاشتراكات من هؤلاء العاملين حتى يتم الاستقرار النفسى والأسرى لهؤلاء العاملين فى إطار البعد الاجتماعى .

ويضيف رئيس النقابة وحتى هذه اللحظة لم يصل للنقابة رد الهيئة .

ويتنهد النقابى سيد طه رئيس النقابة ليقول :وهناك مشكلة أعتقد أنها أخطر وأهم من مشكلاتنا مع التأمينات الاجتماعية .. وهى مشكلة أصبحت ظاهرة فى هذه الأيام يتحدى بها أصحاب الأعمال النظام والاستقرار، وهى عدم صرف أجور العاملين لشهور طويلة بهدف دفع العمال بقيام اضرابات واعتصامات وتقديم استقالاتهم من العمل حتى لا يكون خروجهم من العمل فصلا تعسفيا . .وأمامى مشكلة عمال شركة سالى مصر الكويت للمنتجات الخشبية التى تنتج أفخر أنواع الموبيليا ، وهذا المصنع أنشئ عام ١٩٨٣وكانت تمتلكه المجموعة الكويتية بهدف التعاون مع مصر . . وكانت المعارض والفنادق والدول الأجنبية تتخاطف إنتاجه . . حتى عام ١٩٩٦ حيث تقدم أحد المستثمرين المصريين-مع الأسف- وهاله مستوى الأجور التى يتقاضاها العمال فدأب العمل على مضايقة العمال بهدف خروجهم من الشركة وعددهم ٢٠٠ عامل طواعية عن طريق الاستقالة حتى يتفادى القضايا إذا قام بفصلهم تعسفيا .. وكانت الخطوة الأولى وقف السيارات الأتوبيس التابعة للمصنع التى كانت تنقل العمال من القاهرة إلى مقر المصنع فى قرية من القري التابعة لمركز الصف بمحافظة الجيزة وأصبح على العامل أن يتحمل أكثر من خمسة جنيهات تكلفة الانتقال من القاهرة إلى المصنع والعودة وتحمل العمال العبء الجديد . .وكانت الخطوة الثانية تأخير صرف الأجور الشهرية للعمال ، فكانت تصرف لهم إلى مابعد منتصف الشهر ، رغم أنه فى خلال هذه الفترة تعاقد صاحب العمل على عدد من القرى السياحية الجديدة بالغردقة لتصنيع الموبيليات الفاخرة اللازمة لإقامتها . . ثم كانت الخطوة الثالثة والخطيرة الامتناع تماما عن صرف الأجور منذ شهر أكتوبر وحتى الآن وهى شهور دخول المدارس وشهر رمضان وحلول العيد وما يستلزم ذلك من مصروفات ضرورية للأسرة .. وتقدموا بشكاوى إلى مكتب العمل ومديرية العمل بالجيزة .. وقامت المديرية بتحرير مخالفة لصاحب قيمتها عشرة جنيهات دفعها بكل سهولة ، وعندما لم يجد العمال حلا لمشكلتهم قاموا بالاعتصام بالمصنع دون أن يتوقف العمل والإنتاج وكانت الخامات تصل إلى المصنع عن طريق مدير المصنع الذى يحصل-بالطبع- على أجره كاملا . . ولكن جهات الأمن تدخلت لفض الاعتصام على وعد بصرف مرتباتهم المتأخرة .. وعندما لم يتم شىء توجه العمال إلى الاتحاد العام للعمال ، وقد وعدهم المسئولون به بحل مشكلتهم .. ولكن الأمور ظلت كما هى .. وعندما توجهوا إلى النقابة قامت باتصالاتها مع وكيل وزارة القوى العاملة بالجيزة الذى وعدهم خيرا .. ولما كان العيد على الأبواب قرر رئيس النقابة صرف ١٠٠ جنيه لكل عامل من أموال النقابة بهذه المناسبة مساهمة بسيطة منها ، وقررت الالتجاء إلى القضاء لوضع المصنع تحت الحراسة لتشغيل المصنع وصرف أجور العمال بعد أن باعوا أثاث منازلهم وكل ما يملكون .

الغش فى رداء شريف ..

مصانع بلا رخصة .. وبضائع بلاصلاحية

إلى متى سيستمر مسلسل الغش التجارى فى مصر .. وإلى متى سيظل المسئولون يصنعون ودن من طين وودن من عجين ، مؤكدين أن وزارتهم سريعة التحرك لوقف هذه المهزلة وردع أصحابها .. سؤال لا زال يطرح نفسه ونحن نتابع هذه القضية التى فتحنا ملفاتها منذ فترة طويلة ولازلنا نحقق فيها .. ورغم أن"العمل" تقدم فى هذا التحقيق إحصائيات رقمية لنسب الغش فى الأسواق المصرية ، فإننا نقول إن الوزارات المعنية بهذه القضية لاتزال تجلس فى مقاعد المتفرجين ولم تشترك بعد فى حسم هذه المشكلة الطاحنة.

تحقيق : **مجيب رشدى**

مصانع بير السلم . جلطة فى شرايين الصناعة المصرية .. تهدد بأزمة حادة فى الإنتاج وبخلل حقيقى فى موازين السوق ، خصوصا أنها انتشرت بشكل غير عادى وأقبل المواطنون على ماتنتجه لانخفاض أسعاره مقارنة بالمنتجات المشابهة التى تخضع لمقاييس الرقابة والجودة ، وهو ما يعرض الأخيرة للانهيار ويغلق مصانعها ، ورغم ترسانة القوانين التى صدرت وتصدر لحماية الصناعات الحقيقية إلا أن الصراع بينها وبين صناعات بير السلم مازال مستمرا، ونتائجه حتى الآن مع الأسف فى صالح مصانع بير السلم التى اخترعوا لها اسماً جديداً للخدع والتخفى تحت رداء أن إنتاجها يتركز فى مجال الصناعات الصغيرة وقد إمتد نفوذ مصانع بير السلم إلى الصناعات الغذائية على الرغم من وجود ٦ وزارات مهمتها حماية الغذاء فى مصر ، إلا أن مافيا الغش التجارى اخترقت جهود هذه الوزارات ونفذت إلى السوق من خلال ثغرات القوانين نفسها ، ضاربة عرض الحائط بمصلحة المستهلك وصحة المواطن وكأنها تخرج لسانها لكل الإجراءات الحمائية التى تتخذها الدولة .. ولكل لجان حماية المستهلك التى صارت عاجزة أمام هذا الغول الجشع المتمرد على كل القوانين ، والرافض لكل التشريعات واللوائح وتؤكد الكارثة حجم المخالفات والقضايا التى تم ضبطها بواسطة الأجهزة الرقابية والتى بلغت هذا العام أكثر من ٣٥٠ ألف قضية تضم سلعاً تجارية وصناعية مما يهدد المجتمع صحيا واقتصاديا ، وينذر بمخاطر كبرى فقد بلغت قيمة المضبوطات للأجهزة الرقابية بوزارة التموين من السلع غير الغذائية خلال العام الحالى أكثر من ٦ ملايين جنيه . . ونجحت الأجهزة الرقابية بالوزارة فى ضبط مواد بترولية مغشوشة بلغت قيمتها أكثر من ٤٣ ألف جنيه ، وأجهزة كاسيت وسماعات بأكثر من ٣٠٠ ألف جنيه . . وقطع غيار مقلدة بأكثر من ٨٤٠ ألف جنيه وأدوات تجميل بأكثر من ٣٠٠ ألف جنيه ، وأقمشة بأكثر من ٢٥٠ ألف جنيه ومواد تغليف وأسلاك مغشوشة بأكثر من ٩٠٠ ألف جنيه .

وقد صرح مصدر مسئول بوزارة التموين والتجارة الداخلية بأنه قد تم ضبط أكثر من ٤٠ مصنع وورشة تقوم بتصنيع منتجات مخالفة للمواصفات يتم تصنيعها ثم تطبع عليها أسماء شركات كبيرة لتتمكن من ترويج بضاعتها بأسعار أقل من منتجات الشركات .. هذا وقد كشف تقرير رقابى صادر من تموين القليوبية عن وجود ١٢ مصنعا وورشة مخالفة بقرية واحدة هى قرى"باسوس" وعلى الرغم من تحرير محاضر بالغلق لهذه المصانع إلا أنه لم يغلق منها مصنعاً واحداً . .

والسؤال هنا إذا كانت كل تلك المخالفات فى قرية واحدة من مركز واحد بمحافظة واحدة .. فكم يكون حجم المخالفات بباقى المحافظات؟؟!!

والحلل المسمومة . . أيضا

وفى تقرير لهيئة منظمة الصحة العالمية w.h.o وهيئة الأغذية والأدوية A.F.D الأمريكية وهما أشهر هيئتين فى العالم قامتا بوضع قوانين لمستويات الأكل والشرب وكل مكوناته . . جاء فى تقريرهما حول"الألومنيوم" أن مستواه أو نسبته فى الطعام أو الشراب المفروض ألا تزيد عن ٧مللیجرامات يومياً بالنسبة للشخص البالغ ، أما الأطفال الرضع فالنسبة المسموح بها لا تتعدى٧ . ٠ ميلليجرام ومابين ٢و١٢ سنة نسبته فى الأكل لاتزيد على ٣ميلليجرامات يوميا وأكثر من هذه النسبة يصبح ضاراً بالجسم وبكل أعضاءه .

هذه النسبة تتعلق بالألومنيوم المطابق للمواصفات العالمية وهى٧٪ ميلليجرام ، فما بالنا بالكارثة البيئية التى تقع على مرأى ومسمع من المسئولين وهى تلك المصانع التى تقوم بإعادة تصنيع بعض مخلفات الألومنيوم وإعادة تصنيعها فى صورة أوان يستخدمها الناس"الغلابة" فتصير سماً مذابا فى الطعام ، وعادة مايتم التركيز على الألومنيوم الخردة . . أكثر من الألومنيوم الخام وعادة ما تتكون خردة الألومنيوم من مخلفات علب العصائر والألبان وربما علب المبيدات الحشرية .. ولنا أن نتخيل الخطورة والكارثة التى يمكن أن تتعرض لها صحة الإنسان !!.

وهناك المئات وربما آلاف المصانع التى يهدف أصحابها للربح على حساب صحة البشر وهذه المصانع تنتشر فى ضواحى العاصمة من شبرا الخيمة حتى قليوب وغيرها لأنه مع الأسف لاتوجد رقابة حكومية صارمة تحد من هذه الصناعة التى لا تجلب على الإنسان إلا المرض والموت .

وللألومنيوم تأثيره الخطير جدا على البيئة بصفة عامة وتتلخص خطورته وكما يقول د.محمد محمود زهران أستاذ جراحة الكلى والمسالك البولية بقصر العينى ، فى أن هناك ثلاثة أخطار من الألومنيوم على البيئة .

أولها: أن هناك بعض مياه الآبار بها نسبة الحموضة عالية ، وبالتالى نسبة الألومنيوم تكون عالية .

ثانيا: أن مياه النهر الطبيعى ليست حامضية ، ولكن صرف المصانع على هذه الأنهار تجعل مياهها حمضية بل وتزيد من نسبة الحموضة وبالتالى تزيد نسبة ذوبان الألومنيوم فى هذه الأنهار.

وثالثهما: إن ارتفاع نسبة الأحماض من صرف المصانع فى مياه الأنهار ، وذوبان

الألومنيوم فى مياهها يؤدى بدوره إلى تسمم الأسماك وبالتالى ينتقل هذا التسمم إلى الإنسان نتيجة تناوله هذه الأسماك، ومن ثم يكمن خطر غير منظور فى الجسم.

إذن ، ماهى الخطورة من وجهة النظر العلمية وراء إعادة تصنيع مخلفات الألومنيوم؟

د.عبد الله بكر مصطفى . أستاذ الكيمياء وتكنولوجيا البلاستيك بالمركز القومى للبحوث يقول: إن أوانى الألومنيوم عبارة عن معادن وعندما يطلب منا إعادة تصنيعها فلابد أن تغسل جيدا بالماء وبالمذيبات العضوية لإذابة ماقد يكون عالقا بها من أملاح قابلة للذوبان فى الماء ومواد عضوية أخرى تذوب فى المذيبات العضوية ثم يعاد صهرها و تشكيلها فى عملية الصهر وتحتاج إلى رفع درجة الحرارة إلى درجة عالية ، مما قد يعمل على قتل ما بها من ميكروبات بالإضافة إلى ماقد يكون حادثاً له من امتصاص على سطحها من غازات ، وفى هذه الحالة تكون الأوانى المعاد تشكيلها لاخوف ولاضرر من استخدامها فى تصنيع الأوانى .

ويضيف د.عبد الله بكر: إن هناك بعض المصانع الصغيرة التى توجد فى الخرابات وتحت السلم فإنها تعيد تصنيعها دون أن توفيها حقها من عمليات التنظيف بل تكتفى بعملية سنفرة ثم عملية تشكيلها وهنا يكمن الخطر من تواجد بعض الأملاح الضارة بالصحة أو وجود بعض المبيدات فى مخلفات هذه الأوانى وتكون ضارة بالصحة .

والسؤال هنا .. كيف يمكن حماية الإنسان من أضرار الألومنيوم؟

وهنا يتفق كل من د.زهران ود.بكر بأن المطلوب يتلخص فى تكثيف الإشراف الفنى والطبى على مصانع إنتاج الألومنيوم واختيار درجة جودة المواد المصنوع منها الألومنيوم ومطابقتها للمواصفات الفنية العالمية المعروفة وبالتالى غلق جميع المصانع غير المؤهلة

رأي وزارتى الصناعة والتموين

وهنا يسارع د.مصطفى الرفاعى وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية لوضع النقاط فوق الحروف فى عرض التوازن المطلوب بين حماية المنتج وحماية المستهلك فالهدف الأول هو توفير المناخ المناسب لصانع مصرى مخلص لكى يجتهد ويطور صناعته بعيداً عن كل ألاعيب الغش حتى يقوى على المنافسة فى سوقه الطبيعى وليس حماية منتج يستغل احتياج السوق ليقدم إنتاجا رديئا وهو مطمئن لقبوله فى غياب المنافسة .

وبوضوح أكثر يقول د.مصطفى الرفاعى أن السياسة العامة للدولة هى تشجيع وحماية الصناعة الوطنية وتحقيق التوازن يقتضى أن تكون المنتجات الوطنية فى مستوى الجودة المطلوبة لمنافسة مثيلتها الأجنبية وبذلك تتحقق أكثر من مصلحة قومية منها تقليل الاستيراد وإعادة التوازن للميزان التجارى مع دول العالم فضلا عن هدف آخر يتحقق بهذه الجودة العالية وهو حماية المستهلك المصرى المستفيد الأول منها .. وتمارس أجهزة وزارة الصناعة مثل مصلحة الرقابة الصناعية وهيئة التوحيد القياسى نشاطهما بالتفتيش على المنشآت ذات الأنشطة المختلفة وسحب عينات من المنتجات وتحليلها وابلاغ المحليات بأى مخالفات لاتخاذ اللازم حيالها .

ويضيف د.الرفاعى :أن الدول الصناعية لديها تشريعات تمنع الاحتكار وتضمن المنافسة لصالح تقدم الصناعة ولصالح حرية المستهلك فى الاختيار ، والحكومة فى هذا الإطار حريصة على تحقيق التوازن بين المنتج والمستهلك وعدم تشجيع ممارسات احتكارية قد يساء استغلالها .. بمعنى أن الدولة تمنح الصانع الوطنى أولوية ولكنها لا ترحب بأن يكون صانعاً وحيداً لسلعة مطلوبة بدون منافسة حتى لا يسيء للمستهلك وللاقتصاد الوطنى ، وهناك أمثلة قائمة فعلاً لمؤسسات غالت فى فرض أسعار خدمات مابعد البيع أو أهدرت مواصفات الجودة واستغلت الرخصة التى منحتها لها الدولة فى تحقيق أرباح ضخمة بعد أن تنازلت طواعية عن مبدأ التصنيع ولجأت إلى التجميع للاستفادة من مزايا المنشأ المصرى دون أن يكون هناك تصنيع حقيقى ورغم ذلك مازال البعض يضغط من أجل تحقيق زيادة أكبر فى أرباحهم تحول للخارج وهذا أمر غير جائز .. وهناك حرص على تحقيق مبدأ المنافسة ومبدأ الجودة ومبدأ حماية المستهلك وهى مبادئ تلتزم بها وزارة الصناعة وتوفر لها الآليات والضوابط التى تكفل تحقيقها وسوف تظهر نتائج هذا النشاط على الساحة الاقتصادية قريبا جدا.

"البقية ص ٦٩"



تطور قوة العمل من الإناث ومعدلات النمو

• توزيع المشكلات حسب النشاط والمهنة والقطاع

كان لاهتمام الدولة منذ قيام ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ ، بتعليم الفتيات فى كافة مراحل التعليم المختلفة ، بدءا من التعليم الابتدائى حتى التعليم الجامعى ، وإطلاق مجانية التعليم، إلى جانب تغير نظرة المجتمع المصرى لصالح المرأة ، وحقها المشروع فى التعليم والعمل ، كبير الأثر فى تطور حجم وخصائص قوة العمل من الإناث ، وارتفاع مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى، وسوف نحاول فى هذا المقال ، إلقاء الضوء على تطور حجم قوة العمل من الإناث ، وموقفهن من التشغيل والبطالة ، وتوزيعاتهن حسب القطاع، والنشاط الاقتصادى، والمهنة، ومقارنة الأرقام والمؤشرات المختلفة مع ما يقابلها بالنسبة لقوة العمل من الذكور.

بقلم :
رفعت نصر عبد الغنى دويدار
خبير تخطيط القوى العاملة
ووكيل وزارة القوى العاملة سابقا

بمتابعة بيانات التعدادات العامة للسكان فى مصر اعتبارا من عام ١٩٦٠ حتى التعداد الأخير ، الذى أجرى عام ١٩٩٦ ، نجد أن حجم قوة العمل فى مصر بصفة عامة قد تطور من ٦ ملايين و٩٧٧ ألفا عام ١٩٦٠ ليصل إلى ١٧ مليونا و١٧٥ ألفا عام ١٩٩٦ ،وأن حجم قوة العمل قد تضاعف مرتين ونصف المرة تقريبا خلال مايقرب من ٣٦ عاما ، وفى حين أن معدلات النمو لقوة العمل من الذكور كانت ١.٨٪ ، ٢.٩٪ ، ٢.٤٪ للفترات (١٩٦٠-١٩٧٦)، (١٩٧٦-١٩٨٦) ، (١٩٨٦-١٩٩٦) على التوالى ، نجد أن معدلات النمو بالنسبة لقوة العمل من الإناث بلغت ٢.٥٪ ، ٩.٢٪ ، ٦.٢٪ خلال نفس الفترات ، على النحو الموضح فى الجدول رقم(١)

جدول رقم (١)
تطور قوة العمل من الإناث ومعدلات النمو خلال الفترة (١٩٦٠-١٩٩٦) (١)

سنوات التعداد	قوة العمل (الإناث) بالألف	الزيادة بين التعدادين بالألف	معدل النمو٪لقوة العمل من الإناث	معدل النمو لقوة العمل من الذكور	معدل النمو٪ للجنسين
١٩٦٠	٣٩٨	—	—	—	—
١٩٧٦	٥٩٤	١٩٦	٢.٥	١.٨	١.٨
١٩٨٦	١ ٤٣٤	٨٤٠	٩.٢	٢.٩	٣.٤
١٩٩٦	٢ ٦٢٤	١ ١٩٠	٦.٢	٢.٤	٢.٩

وقد جاء هذا الارتفاع النسبى لزيادة قوة العمل من الإناث مقارنة بالارتفاع النسبى للذكور نتيجة تطور أعدادهن من ٣٩٨ ألفا عام ١٩٦٠ إلى مليونين و٦٢٤ ألفا عام ١٩٩٦ بزيادة قدرها مليونين و٢٢٨ ألفا ، أى أن قوة العمل من الإناث تضاعفت ٦.٦ مرة خلال ٣٦ سنة ، فى حين أن قوة العمل من الذكور تضاعفت خلال نفس الفترة ٢.٢ مرة فقط.

وقد يعزى ارتفاع معدلات نمو قوة العمل من الإناث، إلى اهتمام الدولة، ابتداءً من الخطة الخمسية الأولى عام ١٩٦٠ ، بإتاحة فرص العمل أمام المرأة ، بعد انتظامها فى مراحل التعليم المختلفة، وزيادة الوعى بحق المرأة فى التعليم والعمل جنبا إلى جنب مع الرجل وهو الحق الذى كفله الدستور لها.

وقد سجلت مشاركة المرأة فى قوة العمل تطورا ملحوظا، خلال الفترة(١٩٦٠-١٩٩٦) ، ففى حين كانت نسبة الإناث -كما يتضح من بيانات الجدول رقم ٢ -لا تتعدى ٥.٨٪ من اجمالى قوة العمل مقابل ٩٤.٢٪ للذكور، أخذت مشاركة الإناث فى الزيادة المطّردة فى التعدادات المتعاقبة حيث سجلت ٦.٤٪ للإناث مقابل ٩٣.٦٪ للذكور عام ١٩٧٦ ، ١١.١٪ للإناث مقابل ٨٨.٩٪ عام ١٩٨٦، لتصل عام ١٩٩٦ إلى ١٥.٣٪ للإناث مقابل ٨٤.٧٪ .

جدول رقم (٢)
تطور مشاركة الإناث في قوة العمل خلال الفترة (١٩٦٠-١٩٩٦)

السنوات	١٩٦٠	١٩٧٦	١٩٨٦	١٩٩٦
العدد بالألف	٣٩٨	٥٩٤	١ ٤٣٤	٢ ٦٢٤
نسبة الإناث فى قوة العمل ٪	٥.٨٪	٦.٤٪	١١.١٪	١٥.٣٪
نسبة الإناث إلى الذكور فى قوة العمل	١٦:١	١٤:١	٨:١	٥:١

التشغيل والبطالة

لما كانت طبيعة العمل لاتتناسب -فى بعض الأحيان مع الإناث أو أن أصحاب الأعمال أو جهات العمل يفضلون أحيانا تشغيل الذكور ، وخاصة فى الأعمال التى تحتاج إلى مجهود عضلى أو العمل فى مناطق نائية ، إلى جانب توقف العمل بنظام تعيين الخريجين منذ السنوات العشر الأخيرة ، فقد أثر ذلك على نسبتى التشغيل والبطالة حسب النوع، وكما تشير بيانات الجدول رقم ٣ نجد أن نسبة المشتغلين الذكور ٩٣.١٪ من اجمالى قوة العمل الذكور ولا تتعد نسبة البطالة بينهم ٦.٩٪ ، فإن نسبة التشغيل للإناث بالمقابل ٧٩.٦٪ ومن ثم ارتفعت نسبة المتعطلات إلى ٢٠.٤٪ أى حوالى خمس قوة العمل من الإناث على مستوى الجمهورية عام ١٩٩٦ .

والأمر يتضح أكثر ، عند تناولنا للمشتغلين والمتعطلين على مستوى الحضر والريف ، إذ يلاحظ أن نسبة البطالة فى الريف أعلى منها قليلا فى الحضر(٩.١٪،٨.٧٪) .

أما حسب النوع فقد بلغت نسبة بطالة الإناث فى الريف ٢٧.٧٪ من إجمالى قوة العمل للإناث مقابل ٦.٨٪ للذكور.

وفى الحضر نجد أن نسبة البطالة بين الإناث ١٥.٦٪ مقابل ٧.٠٪ للذكور، وقد انعكس ذلك بطبيعة الحال على نسبة التشغيل لكل من الذكور والإناث فى الحضر (٩٣.٠٪ ، ٨٤.٤٪) ، وفى الريف ٩٣.٢٪، ٧٢.٣٪ على الترتيب .

(١) المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعدادات السكانية من ١٩٦٠ حتى ١٩٩٦.

جدول رقم (٣)

التشغيل والبطالة عام ١٩٩٦

(١)

الحالة العملية	حضر		ريف		جملة الجمهورية	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
العدد مشتغلون بالألف %	٥٨٩٣ (٩٣.٠)	١٣٤٤ (٨٤.٤)	٧٦٥٥ (٩٣.٢)	٧٤٥ (٧٢.٣)	١٣٥٤٨ (٩٣.١)	٢٠٨٩ (٧٩.٦)
العدد متعطلون بالألف %	٤٤٤ (٧.٠)	٢٤٩ (١٥.٦)	٥٥٩ (٦.٨)	٢٨٦ (٢٧.٧)	١٠٠٣ (٦.٩)	٥٣٥ (٢٠.٤)
جملة قوة العمل العدد بالألف %	٦٣٣٧ (١٠٠.٠)	١٥٩٣ (١٠٠.٠)	٨٢١٤ (١٠٠.٠)	١٠٣١ (١٠٠.٠)	١٤٥٥١ (١٠٠.٠)	٢٦٢٤ (١٠٠.٠)

توزيع المشتغلات حسب النشاط والمهنة والقطاع

أ-حسب النشاط الاقتصادى

تتمركز الإناث بدرجة ملفتة للنظر على مستوى كل من الحضر والريف وكذلك على مستوى الجمهورية، فى نشاط خدمات المجتمع العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية، حيث تصل نسبتهن ٦٤.٤٪ من إجمالى المشتغلات فى الحضر، مقابل ٤٣.٥٪ فى الريف، ٥٦.٨٪ على مستوى الجمهورية كما يوضح ذلك الجدول رقم(٤)

أما الذكور فإن الأمر يختلف كثيرا حيث يتوزع العدد الأكبر من المشتغلين فى الحضر، بين أنشطة "خدمات المجتمع العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية" (٢٢.٢٪) و"الصناعات التحويلية" (٢٠.٩٪) ، "والتجارة" (١٥.٨٪) ،"والتشييد والبناء" (١٢.٤٪)...أما على مستوى الريف وإجمالى الجمهورية ، فإن النسبة الغالبة من الذكور ، تعمل بنشاط الزراعة والصيد (٥٣.٧٪ ، ٣٤.٣٪ على التوالى)

جدول رقم(٤)

التوزيع النسبي للمشتغلات حسب أقسام النشاط الاقتصادى ١٩٩٦(٪) (٢)

النشاط	حضر	ريف	جملة
الزراعة والصيد	١.٩	٢٨.٧	١١.٥
التعدين واستغلال المحاجر	٠.١	٠.١	٠.١
الصناعات التحويلية	١٠.٩	٨.٥	١٠.١
الكهرباء والغاز والمياه	٠.٩	٠.٣	٠.٧
التشييد والبناء	١.٢	٠.٥	١.٠
التجارة	٦.٠	٥.١	٥.٧
الفنادق والمطاعم	٠.٦	٠.٣	٠.٥
النقل والتخزين والاتصالات	٢.٩	٠.٧	٢.٢
الوساطة المالية والعقارية	١٠.٤	١١.٤	١٠.٨
خدمات المجتمع العامة والاجتماعية	٦٤.٤	٤٣.٥	٥٦.٨
أنشطة غير كاملة التوصيف	٠.٧	.٩	٠.٧
إجمالى	١٠٠.٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠

ب-حسب المهنة

تتمركز المشتغلات على مستوى الجمهورية والحضر فى ثلاثة أقسام مهنية هى: "الإخصائيون" و"الفنيون ومساعدو الإخصائيين" و"القائمون بالأعمال الكتابية" ، حيث تصل نسبتهن على مستوى الجمهورية إلى ٣١.٣٪ ، ٢٠.٣٪ ، ٢١.٠٪ على التوالى ، وتصل نسبتهن فى المجموعات المهنية الثلاث فى الحضر إلى ٣٦.٩٪ ، ٢٢.٢٪ ، ٢٠.٣٪ على التوالى ، فى حين تحتل المشتغلات فى الريف داخل المجموعة المهنية لـ"المزارعين وعمال الزراعة والعاملين بالصيد"المرتبة الأولى من حيث الأهمية العددية والنسبية(٢٦.٣٪) ثم "القائمين بالأعمال الكتابية (٢٢.٢٪) ، و"الأخصائيين"(أصحاب المهن العلمية) ، (٢١.٢٪) .

وعلى خلاف ذلك نلاحظ أن المشتغلين الذكور يتمركزون على مستوى الحضر فى أقسام:"الحرفيين ومن إليهم" (٢٤.٣٪) ، و"الأخصائيين" (١٥.٧٪) ، و"العاملون بالخدمات ومحلات البيع" (١١.٨٪) ، "وعمال تشغيل المصانع ومشغلو الماكينات وعمال تجميع مكونات الإنتاج"(٩.٧٪) ، أما على مستوى الريف وإجمالى الجمهورية ، فإن النسبة الغالبة من المشتغلين الذكور تنتمى إلى المجموعة المهنية لـ"المزارعين وعمال الزراعة والعاملين بالصيد"حيث تصل نسبتهم فى الريف٥٢.٣٪، وعلى مستوى الجمهورية ٣٣.٠٪.

جدول رقم(٥)

التوزيع النسبي للمشتغلات حسب أقسام المهن الرئيسية ١٩٩٦(٪) (٣)

أقسام المهن الرئيسية	حضر	ريف	جملة
رجال التشريع وكبار المسئولين والمديرون	٥.٤	٢.١	٤.٢
الاخصائيون (أصحاب المهن العلمية)	٣٦.٩	٢١.٢	٣١.٣
الفنيون و مساعدو الإخصائيين	٢٢.٢	١٦.٨	٢٠.٣
القائمون بالأعمال الكتابية	٢٠.٣	٢٢.٢	٢١.٠
العاملون فى الخدمات ومحلات البيع	٦.٩	٤.٠	٥.٩
الزراعيون وعمال الزراعة والعاملون بالصيد	١.٠	٢٦.٣	١٠.٠
الحرفيون ومن إليهم	٢.٦	٣.٢	٢.٨
عمال تشغيل المصانع ومشغلو الماكينات وعمال تجميع مكونات الإنتاج	٢.٤	١.٢	٢.٠
عمال المهن العادية	١.٠	١.٧	١.٣
الأفراد الذين لايمكن تصنيفهم حسب المهنة	١.٣	١.٣	١.٣
إجمالى	١٠٠.٠	١٠٠.٠	١٠٠.٠

ج- حسب القطاع :

أما على مستوى القطاع ، فنجد أن قطاع الحكومة بمفرده يضم مليونا و٢١١ ألفا يمثلن ٥٨.١٪ من اجمالى عدد المشتغلات ، يليه القطاع الخاص الذى يضم ٧٩٣ ألفا مشتغلة بنسبة ٣٨.٠٪ من إجمالى عدد المشتغلات ، فى حين لاتتعد نسبتهن فى قطاع الأعمال العام والقطاع الأجنبى سوى ٣.٧٪ ، ٠.٢٪ على التوالى كما يوضح ذلك الجدول رقم (٦)

جدول رقم(٦)

التوزيع العددي والنسبي للمشتغلات حسب القطاع

العدد بالألف (٤)

القطاع	حكومى	الأعمال العام	خاص	أجنبى	جملة
العدد	١ ٢١١	٧٧	٧٩٣	٤	٢ ٠٨٥
النسبة٪	(٥٨.١)	(٣.٧)	(٣٨.٠)	(٠.٢)	(١٠٠.٠)

ويختلف الحال بالنسبة للذكور حيث نجد أن القطاع الخاص يستأثر بالكم الأكبر من جملة المشتغلين الذكور، بنسبة تصل إلى ٧٠.٦٪ (تسعة ملايين و٥٤٤ألف مشتغل) فى حين يأتى المشتغلون الذكور فى القطاع الحكومى فى المرتبة الثانية من حيث الأهمية العددية والنسبية حيث يضم هذا القطاع ثلاثة ملايين و١٦٤ ألفا ، يمثلون ٢٣.٤٪ من اجمالى عدد المشتغلين الذكور، أما المشتغلون الذكور فى قطاع الأعمال العام والقطاع الأجنبى فلا تتعدى نسبتهم ٥.٩٪ ، ٠.١٪ على التوالى .

---

(١) المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء، تعداد ١٩٩٦

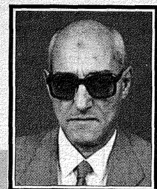
(٢) المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، تعداد ١٩٩٦، جدول ٣٠

(٣) المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، تعداد ١٩٩٦، جدول ٣٠

(٤) المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، تعداد ١٩٩٦، جدول ٩

يسر "العمل" أن يعود أحد كتابها البارزين من الرعيل الأول من الكتاب المتخصصين فى المجال العمالى ، بعد رحلة طويلة بدأت بجريدة الأخبار ثم بمجلة العمل فجريدة العمال فجريدة الشعب ، ثم جريدة الاتحاد ومجلة درة الإمارات التى تصدر فى الامارات "أبو ظبى" .. وهاهو يعود حاملا معه خبرة كل هذه السنين بموضوعيته وامانته الصحفية المعهودة ليواصل عطاءه فى مجلة العمل . . فمرحبا بالزميل الأستاذ حامد زيدان كاتبا وأخا . متمنين له دوام التوفيق والسداد .

رئيس التحرير



لقاء الشهر..

بقلم: **حامد زيدان**

علاقة تكامل .. بين اتحاد العمال ومجلس الشعب والشورى

انتهت انتخابات مجلس الشعب، كما أن على الأبواب انتخابات مجلس الشورى ، وقد أخذ المشرع بمبدأ مشاركة العمال والفلاحين بنسبة النصف على الأقل فى مجلس الشعب كما أخذ التقليد البرلمانى فى مجلس الشعب والشورى أن يكون أحد الوكيلين فى كل مجلس من العمال ، وقد شغلت هذا الموقع قيادات نقابية بداية بالقائد النقابى أحمد فهيم عبد المعطى وكيلا لمجلس الأمة وتوالت القيادات على نفس الموقع القيادى ، والآن وكيل مجلس الشعب القائد النقابى سيد راشد رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال كما أن وكيل مجلس الشورى القائد النقابى محمد مرسى الأمين العام للاتحاد العام لنقابات العمال.

كما يرأس عدد من النقابيين بعض لجان المجلسين ويشارك كثيرون فى لجان المجلسين تأكيدا على أن مشاركة العمال فى المجالس التشريعية والمنتخبة هى مشاركة إيجابية وفاعلة وليست مجرد مشاركة رمزية كما قد يتصور البعض ممن يقللون من أهمية هذه المشاركة .

وقد أثبتت التجربة من خلال هذه المشاركة ومن خلال ما يقترب من نصف قرن من الزمان أنها



السيد راشد



محمد مرسى

كانت مشاركة حقيقية تحقق من خلالها التكامل والتعاون والتضامن بين فئات الشعب وقواها العاملة ، كما قامت بدور تاريخى فى تذويب مخاطر الصراع التى كان البعض يتصور أنها قد تفرض نفسها على المجتمع المصرى فى أعقاب ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ فصارت العلاقة بين فئات الشعب علاقة تكاملية وتعاونية وتضامنية مشتركة من أجل مراحل البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

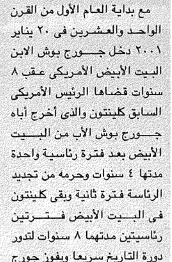
ولا شك أن الحرص على العلاقة المباشرة والعضوية بين الاتحاد العام لنقابات العمال ومجلس الشعب والشورى تقوم على أساس التكامل والتضامن والتعاون وهى علاقة صحية تضمن تحقيق التعاون بين المؤسسات التشريعية والمنظمات الجماهيرية وكلها معا قائمة على الانتخاب الحر المباشر بما يحقق هذه العلاقة الصحية بين المجلسين التشريعيين وبين إحدى المنظمات الجماهيرية الرئيسية المنتخبة من قواعدها .

كما تضمن هذه العلاقة الصحية تقديم الخدمة والخبرة والمشورة المدروسة من الاتحاد العام كمنظمة نقابية عمالية لأعضاء مجلس الشعب والشورى الذين لاشك أنهم فى حاجة إلى هذه الخبرة والمشورة التى يمكن للاتحاد العام أن يقدمها لهم بنفس الدرجة التى يمكن أن تقوم بها منظمات جماهيرية أخرى مثل اتحاد الصناعات واتحاد الغرف التجارية لأعضاء المجلسين من أعضاء هذين الاتحادين ، الأمر الذى يضمن أن يكون الحوار مباشرا ومنظما ومدروسا ، بما يضمن تحقيق المصالح الوطنية والاقتصادية المشتركة لكل فئات الشعب من واقع انتمائها إلى منظماتها المنتخبة الأمر الذى يمثل اضافة الخبرة والمشورة والرأى من أصحاب المصلحة فيما يبحثه المجلسان التشريعيان من قضايا عامة ومتخصصة قد يصعب على العضو العادى تفهمها وحده لكى يقوم بواجبه النيابى على الوجه الصالح والسليم.

ولاشك أن هذا العمل البحثى والمؤسسي هو أفضل أسلوب لمعرفة آراء أصحاب المصلحة فيما يعرض على المجلسين التشريعيين من مشروعات قوانين قبل اتخاذ المجلس قرارات فيها قد يضيق الوقت أو لا يتسع لمعرفة الآراء المدروسة لأعضاء المجلسين.

ولا شك أن هذه العلاقة الطبيعية والصحية بين مجلس الشعب والشورى وبين المنظمات الجماهيرية المختلفة بحكم العضوية والانتماء بين كل أطراف العملية التشريعية تمثل ضمانا صحيحا وصحيا للديموقراطية المصرية التى يمثل المجلسان التشريعيان الشعب والشورى صورتها الحقيقية وصرحها وبنيانها وأسلوب ممارستها .

من بوش الأب الى بوش الابن مروراً بعصر كلينتون







بوش الاب

بوش الابن

كلينتون

مع بداية العام الأول من القرن الواحد والعشرين فى ٢٠ يناير ٢٠٠١ دخل جورج بوش الابن البيت الأبيض الأمريكى عقب ٨ سنوات قضاها الرئيس الأمريكى السابق كلينتون والذى أخرج أباه جورج بوش الأب من البيت الأبيض بعد فترة رئاسية واحدة مدتها ٤ سنوات وحرمه من تجديد الرئاسة فترة ثانية وبقى كلينتون فى البيت الأبيض فترتين رئاسيتين مدتهما ٨ سنوات لتدور دورة التاريخ سريعا ويفوز جورج بوش الابن الجمهورى على المرشح الديموقراطى آل جور نائب كلينتون ويستعيد الموقع الذى سبق لوالده أن شغله ٤ سنوات فقط .

وتمثل هذه الأسماء الثلاثة أهمية فى ذاكرة العقل العربى فى تاريخنا المعاصر فقد عقد مؤتمر مدريد فى عهد جورج بوش الأب الذى شارك فيه العرب وإسرائيل عملية البحث عن السلام فى الشرق الأوسط وإنهاء الصراع التاريخى بين العرب والصهيونية العالمية التى أنشأت لليهود دولة فى فلسطين أعلنت فى عام ١٩٤٨ .

وبعد تغييب دولى للشخصية الفلسطينية ولهوية الشعب الفلسطينى بدأت هذه الشخصية والهوية تفرض نفسها على الرأى العام العالمى وعلى اليهود والصهيونية العالمية ودارت عمليات التفاوض حتى صارت مباشرة بين الفلسطينيين والإسرائيليين وتعثرت المفاوضات ولم تحقق أهدافها للفلسطينيين وإن حققت للأردن استرداد أرضه المحتلة شرقى نهر الأردن وباتت الضفة الغربية وقطاع غزة محل صراع طويل بين المفاوضين الفلسطينيين والإسرائيليين وحتى الآن لم تتحقق نتائج تضمن للفلسطينيين حقوقهم الشرعية والمشروعة فى الوطن والدولة والاستقلال طبقا لقرارات الشرعية الدولية ،وذهب بوش الأب وجاء كلينتون ومرت فترتا رئاسته دون أن تحققا شيئا يذكر فى عملية السلام بين العرب وإسرائيل ، وأنهى كلامه فى الأسبوع الأخير من رئاسته فى خطبة أمام مجلس يهودى إسرائيلى أمريكى معلنا انحيازه الحقيقى لإسرائيل بعد أن رفض الفلسطينيون مقترحاته الأخيرة قبل الرحيل من البيت الأبيض لأنهم رأوا أنها لا تحقق لهم شيئا وتحقق للإسرائيليين كل شىء.

يعنى بوش الجمهورى الأب ذهب ولم يقف بجانب الفلسطينيين كما كان متوقعا ، وكلينتون الديموقراطى ذهب بعد أن أعلن انحيازه لإسرائيل ومارس ضغوطا شديدة على الفلسطينيين ولم يحصلوا على شىء ، وجاء مؤخرا جورج بوش الابن الجمهورى فهل يمكن أن يساند ويدعم الحق الفلسطينى الذى قررته الشرعية الدولية ، أم أنه قد يتبنى مقترحات كلينتون أو يقدم مقترحات جديدة لا تختلف كثيرا عن سابقتها وتتفق معها ؟!.

تساؤلات مطروحة هذا الشهر، التجربة تقول أن أحمد الأمريكى الجمهورى لا يختلف عن اسدحمد الديموقراطى الأمريكى كما كان سابقا باراك"العمل" هو نتين ياهو" الليكود" كلهم وجهان لعملة واحدة !!.

وتتأكد دائما مقولة أن ما أخذ بالقوة لا يسترد بغير القوة واستعادة مصر لسيناء شاهد على صحة هذه المقولة فلولا النصر الذى حققته القوات المسلحة المصرية الباسلة مارضخ الإسرائيليون وذهبوا وما هدموا مستعمراتهم في ياميت التى أرادوها أن تكون مسمار جحا فى سيناء ونسوا أن جحا لم يكن يهوديا وأن مصر تعى الدرس جيدا والقنتهم الدرس فى السادس من أكتوبر ١٩٧٣ العاشر من رمضان .

ولن ننسى فقد تكرر مؤخرا فى جنوب لبنان عندما هرب الإسرائيليون بليل بعد أن أذاقتهم المقاومة اللبنانية معنى المقاومة حتى النصر ، وقد بدأ الدرس يفرض نفسه فى المواجهة بين الفلسطينيين والإسرائيليين بالانتفاضة الأولى وانتفاضة الأقصى التى رفعت شعار انتفاضة حتى الدولة والاستقلال .

والمعنى التاريخى أن الحل يأتى على أرض الواقع كما حدث فى سيناء وفى جنوب لبنان ولا يأتى من أمريكا سواء كان الحاكم هناك بوش الأب أو كلينتون أو بوش الابن.

أمين عز الدين فى ذمة الله

انتقل إلى رحمة الله فى الشهر الماضى الأستاذ أمين عز الدين أحد رواد الثقافة العمالية وأحد الأصدقاء المخلصين للحركة النقابية العمالية المصرية والعربية والذى أعطى حياته لكل ذلك بما يؤمن به من فكر ورأى وبما قدمه من جهد ووقت وصحة إلى أن قدم موسوعته التاريخية فى تاريخ الحركة النقابية العمالية المصرية .

ولا شك أن قراء مجلة العمل يذكرون أمين عز الدين فقد كان أحد كتابها البارزين والمؤثرين بالفكر والرأى والتجربة الغنية والثرية خدمة لعمال مصر ولتنظيمها النقابى الرائد الاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات العامة والمؤسسة الثقافية العمالية الذى كان الاستاذ أمين أحد أبنائها الروحيين والتاريخيين العاملين فى حقل العمل والعمال والنقابات الذين ولدت المؤسسة بين أيديهم ورعوها بإخلاص وجلد، حتى أصبحت هذه المراكز الثقافية فى أنحاء مصر والمعاهد المتخصصة فى العواصم إلى أن صارت جامعة عمالية عظيمة استقرت فى مدينة نصر بالقاهرة وتخدم كل عمال مصر والعرب وأفريقيا ، هذا بالإضافة إلى أنه أحد أعضاء أول مجلس إدارة لمجلة العمل عند تأسيسها فى عام ١٩٦٣ .

رحم الله أمين عز الدين والآباء الروحيين للحركة النقابية والثقافية الذين رحلوا ، أو أطال الله أعمار الذين على قيد الحياة وإننا مازلنا نذكرهم بالتقدير والاحترام لما قدموه لوطنهم ولأبنائه من جهد وحياة ، وكان أمين عز الدين أحدهم ومن ألمعهم ، وسنظل نذكرهم ولن ننساهم الحركة النقابية لعمال مصر فقد حققوا لمصر خلال ٥٠ سنة الكثير من المنجزات التاريخية التى نقلت عمال مصر إلى مكانهم الصحيح فى المجتمع المصرى .

العمال فى زمن الخصخصة من يحميهم

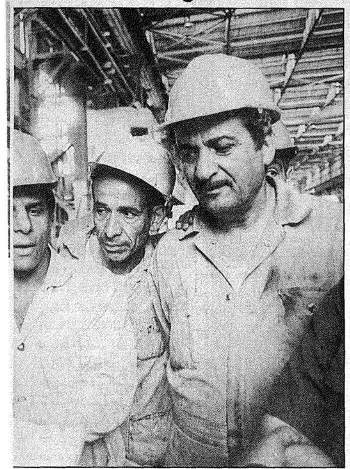
فى عام ١٨١٨- وكان قد مضى على ولاية محمد على لمصر ١٣ عاما - شهدت"المحروسة - مصر" موجة من التصنيع ، أدت إلى بداية ميلاد جديد للعمال المصريين ، ولكن دون ميلاد تشريع ينظم عملهم ، وحقوقهم !

وقد ظل العمال هكذا ، دون حماية تشريعية لما يقرب من ٣٦ عاما .. حيث أصبح محمد سعيد باشا ابن محمد على، واليا على مصر فى الرابع عشر من يوليو ١٨٥٤ ، حيث أصدر لائحة لتنظيم"السخرة" فى عمليات حفر قناة السويس ، وكان هذا التشريع من أبشع التشريعات التى أهدرت حقوق العمال!.

وفى عام ١٩٢١ -وكان ذلك بعد أن أصبح الأمير فؤاد سلطانا على مصر بثلاث سنوات وبضعة شهور - تدخل المشرعون مرة أخرى ، وأشركوا مجموعة من النقابات ، فى صياغة قانون العمال رقم (٢) لسنة ١٩٢١ . وتعاقبت القوانين ، حتى عام ١٩٤٤ ، حيث صدر أول قانون لعقد العمل الفردى .

وبحلول عام ١٩٥٢ بدأت مرحلة جديدة من التشريعات العمالية المتلاحقة ، بعد قيام ثورة يوليو فى نفس العام ، حتى لقد صدر فى يوم واحد -٨ديسمبر ٥٢- ثلاثة تشريعات عمالية جديدة القانون رقم ٣١٧ لسنة ٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى القانون رقم ٣١٨ فى شأن التوفيق والتحكيم القانون رقم ٣١٩ فى شأن نقابات العمال

وفى الثلث الأول من عام ٥٣ ، تدخل المشرع لحماية العمال من الفصل التعسفى ، فأصدر القانون رقم ١٦٥ لسنة ٥٣ ، ولقد كان هذا القانون محل شد وجذب ، داخل الحكومة، إذ كان التشريع فى الأصل ينص على أن العامل الذى يحكم بوقف قرار فصله، يعود إلى عمله ، حتى يتم الفصل فى دعواه الموضوعية ، إلا أن ضغوط بعض أصحاب الأعمال ، نجحت فى تعديل صياغة المادة ، بحيث اقتصرت على أداء أجر العامل ، دون عودته إلى عمله . وبذلك اكتملت للعمال الحماية القانونية الكفيلة بمواجهة أى تعسف من قبل أصحاب الأعمال .



* * *

اليوم وفى ظل الخصخصة . يواجه العمال المصريون ظروفا بالغة الصعوبة والقسوة ، من شأنها ، حاجة العمال الماسة لصدور تشريع جديد يحقق لهم الحماية ، ويحقق التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية العمال وأصحاب الأعمال ، ولعل الاسراع فى إصدار مشروع قانون العمل الموحد ، ما يحقق هذا الهدف المهم.

ولعل من أخطر المشاكل التى تواجه العمال-وبخاصة فى القطاع الخاص- مشكلة الفصل التعسفى ، وبطء إجراءات القضاء المستعجل المخصص لإبطال قرارات الفصل التعسفى . . فعلى الرغم من نص القانون-صراحة- بأن الشق المستعجل فى دعاوى الفصل التعسفى ، ينظر فى مدة أقصاها ثمانية أسابيع . . إلا أن هناك فئات القضايا التى تنظر أمام القضاء المستعجل فى شهور طويلة ، بل قد يصل الأمر إلى سنوت طويلة !!.

ورغم أن المشرع حدد بدءا مراحل للتقاضى بما يضمن للعامل حقوقه كاملة إلا أن الواقع غير ذلك ، فللأسف فإن إجراءات التقاضى تستغرق أكثر من الوقت القانونى المحدد لها ، وعادة بسبب تلاعب بعض محامى أصحاب العمل

الحماية القانونية . لا تحمى !

ومن أمثلة هذه الحالات . . حكاية القضية التى روى لنا تفاصيلها الأستاذ أحمد نبيل الهلالى المحامى بالنقض والدستورية العليا ، حيث قال إنه ترافع فى قضية عمالية تأجلت لجنة التحكيم فيها ست مرات ومازالت تؤجل ، وهو يؤكد فى نفس الوقت أن الحماية القانونية الموجودة حاليا للعامل لا تحميه من"الفصل التعسفى" ، خاصة فى ظل سيطرة نظام"الخصخصة" و"القطاع الخاص" . فالقانون يطالب العامل الذى فصل فصلا تعسفيا بتقديم شكوى إلى مكتب العمل الذى يحول الأمر بدوره إلى القضاء المستعجل ، وينص القانون على أن الشق المستعجل ينظر فى خلال ثمانية أسابيع ، إلا أن بطء إجراءات التقاضى تتجاهل تنفيذ هذا النص القانونى ، وتمد أجل التقاضى فى الشق المستعجل إلى ماشاء الله ، ومن المحزن أن القانون يسقط حق العامل فى رفع قضايا التعويض بعد مرور سنة من قرار الفصل .. فكيف لعامل يرفع دعوى تعويض ، بينما الشق المستعجل من دعواه لن يفصل فيه قبل سنة؟ وهكذا بالتالى تضيع على العامل كل حقوقه القانونية !!.

ثم إن الحكم يكون بإلغاء قرار الفصل وتحويل دعوى التعويض إلى المحكمة المختصة للعامل ، فليس من سلطة القاضى إجبار صاحب العمل على إعادة العامل لعمله إلا فى حالة واحدة، وهى فصل العامل لنشاطه النقابى ، ومن ثم يعانى العمال أشد المعاناة من قبل بعض أصحاب العمل الذين يلجأون إلى فصلهم فصلا تعسفيا ، من أجل ضغط نفقات العمل ، وغير ذلك من الأسباب الأخرى الواهية ، كما يعانى العمال أيضا من بطء إجراءات التقاضى ، وعدم توفير حماية قانونية كافية لينالوا حقوقهم .

ـــم من وبـــاء الفــصل التعسفــى ؟ !

■ تحقيق : **نجوى لطفى**

القادرة على العمل ، بحيث توجه امكانياتها فى الاتجاهات التى تخدم حاجات السوق ، ولا تضر بمصالح العاملين، وهذا يتطلب تعديلا ضروريا فى نظام التأمينات الاجتماعية بحيث تصرف إعانة بطالة للعامل ابتداءً من مرور شهر على طلبه .

وأعتقد أن مشروع قانون العمل الجديد يتماشى مع التطور الحالى لحالة السوق ، ويتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، فالمشروع فيه توازن بين العامل وصاحب العمل ، وأتمنى أن يصدر هذا التشريع فى أقرب فرصة ممكنة لسد العديد من الثغرات التى تحرم العامل من حقوقه ، وأنا أعتقد أن دور النقابة فى حماية العامل من الفصل التعسفى له أهمية ، فهناك آليات عديدة تمكن النقابة من الضغط على صاحب العمل ، وتبدأ هذه الآليات بالتفاوض . . إلى التقاضى . .الى الإضراب ، ولا يوجد فى مصر ما يحول دون الإضراب ، وهو السلاح الأقوى ومشروع قانون العمل الموحد الذى نطالب بسرعة إصداره يعالج هذه الجوانب ، ويمكن التنظيم النقابى من أن يؤدى دوره بعيدا عن أسلوب الالتماسات والرجاءات.

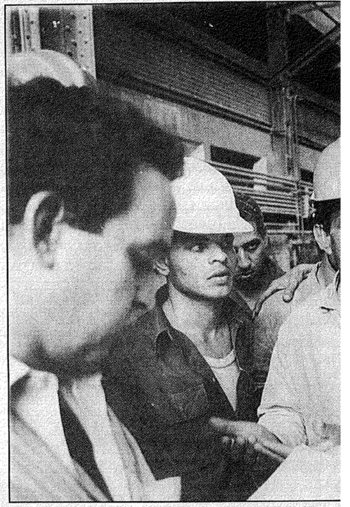
وقد صرح مصدر مسئول بوزارة القوى العاملة والهجرة بأن الفصل التعسفى للعامل يواجه بكل شدة ، إلا أن هناك بعض الثغرات التى يجب على العامل أن يتلافاها حتى لا ترفض أى دعوى قضائية يرفعها ضد قرار الفصل، ويعتبر قرار الفصل تعسفيا إذا صدر من صاحب العمل للعامل الذى تربطه بينه وبين العمل عقد عمل دائم، وعقد العمل يعتبر دائما حتى إذا كان مؤقتا ، وإذا استمر العامل فى عمله ولو بعد المدة المحددة بيوم واحد .

وعلى العامل إذا صدر قرار بفصله تعسفيا أن يلجأ إلى مكتب العمل فى مدة أقصاها أسبوع ، وبعد ذلك يعلن مكتب العمل صاحب العمل بشكوى العامل، ويحاول أن يعقد اجتماع توفيقى بينهما ، فإذا ارتضى صاحب العمل أن يعيد العامل كان بها ، وينتهى الأمر ، ولكن فى بعض الأحيان تحدث مشاكل وهى أن يعود لنا العامل مرة أخرى ويخبرنا بأن صاحب العمل رفض دخوله لقر العمل لاستلام عمله ، وقد كنا نحيل الأمر بعد ذلك للقضاء مباشرة ، فالمتابع حاليا أنه فى حالة ابلاغنا من قبل العامل بأن صاحب العمل رفض مجددا استلام عمله ، فعلى العامل فى هذه الحالة أن يلجأ للقضاء من تلقاء نفسه ، دون أن يرفع له مكتب العمل التابع له دعوى ضد الفصل التعسفى .

أما بخصوص عدم الفصل فى الدعاوى المستعجلة فى التوفيقات المحددة لها فهذا أمر لا يخصنا وإنما يخص السلطة القضائية ونحن من جانبنا نحاول أن نساند العامل إذا رأينا أنه على حق .

وبالنسبة للتأمينات

وعن التأمينات وشطب العمال المفصولين تعسفيا منها أكد المصدر بأن هذا الأمر غير حقيقى ، فطالما كانت هناك منازعة قضائية بين العامل وصاحب العمل فلا يجوز للأخير اخراجه من التأمينات إلا فى حالة صدور حكم من المحكمة ومكتب العمل يبلغ مكتب التأمينات رسمياً بحدوث منازعة مابين العامل وصاحب العمل، ويطلب منهم ألا يتخذوا أى إجراء ضد حقوق العامل حتى يتم البت فى القضية، ونحن من جانبنا نحرص على ابلاغ التأمينات بحدوث هذه المنازعات ، أما فى حالة إذا حدث ولم يبلغ مكتب العمل التأمينات بحدوث هذه المنازعة وأسفر عدم الابلاغ عن شطب العامل من التأمينات فعلى الأخير رفع دعوى قضائية ضد هيئة التأمينات يطالبها فيها بإعادة قيده مرة أخرى وهذه الدعوى تنظر ويفصل فيها سريعاً .



حقوق مسلوبة

وعن أثر "الفصل التعسفى" فى حرمان العامل من حقوقه لدى التأمينات الاجتماعية، أكد مصدر مسئول فى هيئة التأمينات "طلب عدم ذكر اسمه" بأنه إذا فصل العامل فصلا تعسفيا ، وتقدم بشكوى لمكتب العمل التابع له فعلى مكتب العمل هذا أن يبلغ مكتب التأمينات المقيد به العامل لإعلانه بالأمر ، وبالتالى لتجميد موقف العامل من التأمينات ، حتى يتم الفصل فى دعوى الفصل التعسفى ، ولكن للأسف هناك بعض مكاتب العمل التى تتقاعس عن تنفيذ هذه المهمة، وتتسبب فى اسقاط حقوق العامل لدى التأمينات .. ولإعادة هذه الحقوق يلزم رفع دعوى قضائية أخرى ، وهذا يكلف العامل وقتاً وأموالاً كثيرة .

تعديل نظام التأمينات

وعن هذه القضية الهامة يؤكد عبد الرحمن خير"الأمين العام للنقابة العامة للإنتاج الحربى" أن الحل الأكيد فى مواجهة أى انتهاك لحقوق العمال ، يكون فى الالتزام بالاتفاقيات الأربع التى تحمى العامل ، واطلاق الحريات النقابية ، فمن المعروف أن العامل هو الطرف الأضعف، تجاه صاحب العمل، الذى يستطيع تجنيد المحامين والمستشارين لتسويف العمال ، وأنا أرى أن الحل يكون بالإسراع فى إجراءات التقاضى ، هذا عن إجراءات التقاضى ، أما عن فقدان فرص العمل ، فإنه يتعين إعادة هيكلة لمجمل القوى البشرية المصرية

ما هو الجديد في الأمن الصناعي على المستوى الدولي ؟

الجديد في الأمن الصناعي على المستوى الدولي أي في البلاد المتقدمة هو تطبيق علوم الإدارة الحديثة على السلامة والصحة المهنية وأقصد بذلك " إدارة الأزمات " و"الرؤية المنظومية " وتحليل النظم " ، هذا إلى جانب اختراعهم لوسائل تقنية جديدة لمواجهة مخاطر التكنولوجيات الحديثة في الصناعة .. ومن أمثلة ذلك الحرائق وكيفية مواجهتها – وهنا أقصد الوقاية منها قبل أن تنشب لا انتظارها حتى تقع ثم محاولة إطفائها ، لأن ذلك غالبا ما يفشل .. أما التقنية الجيدة لمنع الحرائق فهي تعتمد على وجود مؤشرات moni tors من خلال أجهزة الكمبيوتر ، فالمعروف في علم الفيزياء أنه عندما يرتفع الضغط إلى حد معين ، فإنه بالتالي ترتفع درجة الحرارة في العملية الكيماوية الصناعية حتى تصل إلى حد الاشتعال والحرائق أو الانفجار ، ولذلك فإنه عندما تظهر مؤشرات الضغط ارتفاعا فإنه يتعين علينا فورا تعديل العملية الكيماوية لأنه قد انتابها خلل في منظومة هذه العملية ، ويتم هذا التعديل عن طريق المحابس والصمامات المتعلقة بالتشغيل ، الأوتوماتيكي وبذلك تستعيد المنظومة اتزانها ولا يستمر الضغط في الارتفاع وبالتالي لا تستمر درجة الحرارة في الارتفاع وبذلك لا تنشأ الحرائق وتمنع حدوثها أصلا.

بقلم : **صلاح عدس**

هذا المثال الذي أشرنا إليه يوضح لنا في نفس الوقت مفهوم " الرؤية المنظومية "

SYETEM-APPROACH

وتحليل النظم

" SYSTEM ANALYSIS

".. فالرؤية المنظومية هي الطريقة العلمية الوحيدة لفهم أي مشكلة أو ظاهرة والاقتراب منها من مدخل صحيح ، وهي تعني أن أي مشكلة هي عبارة عن منظومة تتكون من عدة عناصر متشابكة بينها علاقات وتؤثر عليها قوى وتدور بها عمليات داخلية ولها دائما هدف هو الإبقاء على توازن المنظومة ، ولها جزء طرفي وجزء مركزي هو وحدة تحكم ، ولها مدخلات ولها مخرجات ..

فجهاز الكمبيوتر مثلا هو منظومة وكل أجهزة الجسم بل الخلية الواحدة بل الجسم ككل هو منظومة هدفها المحافظة على توازن هذا الجسم بحيث يبقى في حالة ثبات من حيث درجة حرارته وضغط الدم ونسبة المحاليل والتركيب الهرموني والكيماوي .. وهكذا وهكذا كل شيء في حياتنا هو منظومة سواء على المستوى البيولوچي أو السيكلوچي أو الاجتماعي ، بل إن عالم النبات والحيوان والبيئة ككل هي منظومة ، وإن الخلل في منظومة الجسم مثلا هو ما نسميه باسم " المرض " وهو يمكن الوقاية منه قبل حدوثه لأنه قد يكون من الصعب علاجه إذا وقع ، وكذلك المصنع هو منظومة ، ويمكن الوقاية من المخاطر به التي هي عبارة عن خلل في هذه المنظومة ، وذلك قبل أن تقع وذلك أيضا خير وأسهل من مواجهة هذه المخاطر بعد حدوثها لأنه قد لا يجدي بل يسبب الخسائر أو ما نسميه باسم " الكوارث الصناعية " وهي تختلف عن " الكوارث الطبيعية " مثل الزلازل والفياضانات والبراكين التي هي مما قد لا يمكن التنبؤ بها أو الوقاية منها بينما الكوارث الصناعية يمكن التنبؤ بها والوقاية منها وذلك باستخدام " تحليل النظم " أي " syste analysIs "أي تحليل عناصر المنظومة لاكتشاف الخلل والنقص لتلافي المشكلة قبل وقوعها ، أي المبادرة بالوقاية منها قبل حدوثها لا مجرد أن يكون موقفنا من الأزمة هو مجرد رد فعل تجاهها كما يحدث



في البلاد المتخلفة بأن ننتظر حتى تحدث الكارثة ثم نلقي باللوم على الآخرين أو نعلق أخطاءنا على شماعة القضاء والقدر ، وهذا هو أساس وهدف " إدارة الأزمات " "crisis management" ففي التكنولوجيات الحديثة نجد أن المنظومة نفسها ، وهي هنا المصنع هي مصدر للخطر والتدمير لنفسها كمنشأة بها عمال وللمجتمع الخارجي أي البيئة ، أي أنها حُبلى بالكوارث والأزمات ومستهدفة وقابلة للأزمات ، وإن أول أسباب الكوارث الصناعية هو الخلل في عنصر " المدير " إذ إنه في الدول المتخلفة إما أن يكون مهندسا أي لا يفهم أولا يهمه إلا التشغيل الهندسي وإما أن يكون محاسبا أي لا يفهم أو لا يهمه إلا الحسابات والجوانب المالية وكلاهما ذو رؤية أحادية ضيقة نتيجة للتخصص المهني الضيق ، فكيف يدير منظومة كبرى تتعامل مع مواد خطرة في التكنولوجيات الحديثة .. والمدير في البلاد المتخلفة لا يفكر برؤية منظومية ولا يقوم بعمل " تحليل نظم " بحيث إذا سألته مثلا عن أسباب الحريق الذي سبق مثلا أن حدث بمصنعه فإنه لا يعطيك إجابة لأنه يعتبر ذلك كشفا لأسرار المنشأة ، وإذا سألته عن أوجه الخلل التي قد تؤدي لحريق آخر فإنه لا يعطيك إجابة لأنه يعتبر ذلك إهانة واعتبار أن هناك خللاً فيه وفي منشأته .. وهو أصلا لا يعترف بالأمن الصناعي ووسائله للوقاية فهي عنده بمثابة تكاليف زائدة لا طائل من ورائها وليس لها مردود أو عائد وهذه نظرة خاطئة من جانب المديرين ورجال الأعمال في البلاد المتخلفة فيما يتعلق باسم دراسة التكاليف والعائد " cost-lenefits stuDy" فهناك دائما علاقة عكسية بين التكاليف والإنتاج أو الربحية بمعنى أن زيادة التكاليف تسبب قلة في الإنتاج والربحية إلا أن الاستثناء الوحيد لتلك المعادلة الصعبة هي تكاليف الأمن الصناعي أي وسائل الوقاية من الإصابات والحوادث والأمراض المهنية ، فإنها التكاليف الوحيدة التي تساهم في زيادة الإنتاج والربحية لأنها تمنع تعطيل الإنتاج الناشئ عن غياب العمال بسبب هذه الحوادث والإصابات والأمراض .. ولذلك يجب أن تكون سياسة الأمن الصناعي هي جزء من سياسة الإنتاج " produc-tion policy" وأن يكون هذا وذاك مسئولية " المدير " وإن الكوارث الصناعية غالبا ما يكون سببها هو خلل بسيط في نظام غير بسيط من خلال تشابكات عدة عناصر لأنه ليس هناك أي سبب واحد فقط لأي مشكلة وهذا هو معنى الرؤية المنظومية " التي تقتضي النظر بعين الاعتبار إلى جميع عناصر المنظومة أي الرؤية الشمولية لا الرؤية الأحادية .. وإن إدارة الأزمات إدارة فعالة تقتضي عمل خطط قبل الأزمة وخطط أثناء الأزمة وخطط بعد الأزمة وخطط بديلة .. أما خطة ما قبل الأزمة فلاكتشاف الخلل في المنظومة لتجنب المشكلة أي الوقاية منها ، وذلك بوضع أسوأ سيناريو وتكوين فريق عمل محدد الواجبات وعمل بروفة حية لتقييم الأداء .. ، أما الخطة أثناء الأزمة فلتقليل الخسائر بالإسعاف والإطفاء والإنقاذ والإخلاء السريع .. وأما الخطة بعد الأزمة فللتعلم بإعادة تقييم الأداء لضمان عدم تكرار الأزمة هي أو غيرها .. وكل هذه الخطط تتطلب بيانات عن المواد وتحليل للوظائف وبيانات عن العمليات الخطرة وتقييم لمخاطر بيئة العمل وتقييم لوسائل الوقاية .. وهذا هو معنى " تحليل النظم " والرؤية المنظومية " ومنه تتضح أهمية وجود الكمبيوتر لتسجيل قاعدة بيانات من أجل اتخاذ القرار بناء على معلومات وليس بناء على تعليمات ، وهنا أيضا تتضح أهمية أن تبدأ خطط واحتياطات الأمن الصناعي مع بداية تصميم المصنع واختيار الموقع ،لا أن ننتظر حتى تقع الكارثة " وهذا كله هو الجديد في الأمن الصناعي على المستوى الدولي .



الغش في رداء شريف

" بقية "

وهنا يجيب وزير الصناعة قائلا:يمتد دورنا في حماية المستهلك إلى أبعد الحدود حيث تقوم مصلحة الرقابة الصناعية التابعة لها بالتعاون مع مباحث التموين في حملاتها على الأسواق وتحقيق وبحث شكاوى المواطنين والهيئات فيما يتعلق بظهور عيوب تصنيع في المنتجات والسلع الصناعية المختلفة وذلك مع المصانع المنتجة لهذه السلع، وهذا بجانب سحب مستمر ودوري لعينات عشوائية من المنتجات داخل المصانع وارسالها للتحليل بالمعامل المعتمدة للوقوف على مدى صلاحيتها .. وفي حالة ظهور أي مخالفات فإننا نقوم باخطار جهاز شئون البيئة بها .

موقف وزير التموين

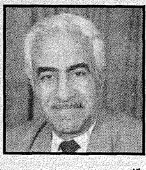
أما د.حسن خضر وزير التموين والتجارة فيقول: بأنه جاري حاليا تطوير أداء السوق المحلية مؤسسيا وتنظيمياً مع مراقبة جودة السلع المعروضة وضمان وصولها بالنوعية والمواصفات القياسية المحددة وذلك في إطار سياسة عدالة التوزيع للسلع التموينية المدعمة وتوفيرها خاصة في المناطق الفقيرة بعيداً عن كل أساليب الغش والتلاعب.. ويضيف وزير التموين:إن الوزارة في هذا الصدد وضعت استراتيجيتها لتطوير نظم ومؤسسات وتشريعات التموين والتجارة الداخلية بهدف تحقيق استقرار الأسواق لمصلحة المنتجين والمستهلكين

وفي النهاية . .

فنحن نطالب بضرورة التحرك السريع للوزارات المعنية في مصر . . للوقوف وبقوة في وجه كل من تسول له نفسه التلاعب بأرواح المواطنين باحثين فقط عن المكسب المادي الكبير . . وعلى جانب آخر فللقضية وجه آخر وهو الإساءة للمنتج المصري الذي من المفروض أن تحقق له مواصفات الجودة التي تؤهله للمنافسة في الأسواق الخارجية، خاصة في إطار سياسة العولمة والأسواق المفتوحة ، والقدرة على تحقيق المنافسة في الأسواق الدولية

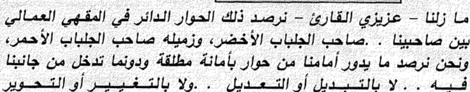
مجيب رشدي





بقلم :
محمد عطية سالم

ما زلنا - عزيزي القارئ - نرصد ذلك الحوار الدائر في المقهى العمالي بين صاحبينا . .صاحب الجلباب الأخضر، وزميله صاحب الجلباب الأحمر، ونحن نرصد ما يدور أمامنا من حوار بأمانة مطلقة ودونما تدخل من جانبنا فيه . . لا بالتبديل أو التعديل . .ولا بالتغيير أو التحوير



حول بيان الحكومة أمام مجلس الشعب

دخل صاحبنا صاحب الجلباب الأحمر إلى المقهى فوجد زميله صاحب الجلباب الأخضر قد سبقه للجلوس إلى المائدة التى اعتادا الجلوس عليها " فحياه وجلس على الكرسى المقابل وقال له :

• مالى أراك تحملق فى التلفاز حتى أنك لا تريد أن تدير عينك عنه ؟ فرد عليه زميله صاحب الجلباب الأخضر رداً مقتضبا وهو مازال يتابع ما يدور أمامه فى التلفاز قائلا :

•• نعم يا صديقى إننى أتابع بيان رئيس الحكومة أمام مجلس الشعب فابتسم زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال مداعبا :

•ماعليك يا صديقى .. فكم استمعنا إلى بيانات الحكومة فى السنين الماضية والحال كما هو عليه .. ولا أريد أن أقول أنه فى بعض الجوانب يزداد سوءا ! فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأخضر فى جلسته وقال محاولا التمسك بهدوئه:

•• يا صديقى .. لا تكن مشككا .. أو على الأقل لا تكن متشككا فى فى كل ما يقال .. كما أن عدم الاهتمام بما يلقيه رئيس الحكومة أمام مجلس الشعب هو نوع من السلبية المرفوضة .. فعلينا جميعا أن نهتم ببرنامج الحكومة فلكل منا دور فى نجاح المسيرة !!

فابتسم زميله صاحب الجلباب الأحمر ابتسامة ليست كلها صفراء وقال محاولا أن يكون موضوعيا :

• يا صديقى .. إن كل ما يقال هو كلام مكرر .. مللنا من سماعه .. فهل هناك جديد فى بيان الحكومة هذه المرة ؟!

فرشف زميله صاحب الجلباب الأخضر رشفة من كوب الشاى الذى أحضره عامل المقهى .. وقال مستمسكا بهدوئه :

•• لو استمعت معى إلى بيان الحكومة فستعرف إنه يختلف عن كل ما سبق من بيانات .. كما ستتأكد أنه من الأهمية بمكان أن نعايش كل كلمة قيلت وكل بيان أعلن خاصة فى هذه المرحلة الدقيقة فى مسيرتنا الاقتصادية والاجتماعية .

فشد زميله صاحب الجلباب الأحمر نفسا عميقا من الشيشة التى أحضرها له عامل المقهى وقال محاولا أن يكون محايدا :

• شوقتنى يا صديقى .. فما الذى شد انتباهك فى هذا البيان؟!

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأخضر فى جلسته وقال والجدية تلف كلماته :

•• من أهم ما قاله رئيس الحكومة فى بيانه إنه إذا أردنا مزيدا من التنمية ومزيدا من فرص العمل فلابد أن نبيع أكثر فى الأسواق الخارجية ..فقاطعه زميله صاحب الجلباب الأحمر قائلا :

• هذه بديهية .. فكلنا يعرف أن ألف باء التنمية أن تزداد الصادرات عن الواردات حتى يكون هناك فائض يوجه للتنمية .. فنظر إليه زميله صاحب الجلباب الأخضر نظرة لها معنى وقال محاولا عدم الخروج عن شعوره ..

•• نعم يا صديقى .. كلنا يعرف ذلك ولكن الأهم هو كيفية الوصول إلى هذا الهدف .. ومن أجل ذلك حدد رئيس الحكومة فى بيانه عدة نقاط ينبغى توافرها فى سبيل تحقيق ذلك وهى ضرورة أن يعمل المنتجون المصريون فى ظروف مماثلة للظروف التى يعمل فيها منافسوهم من حيث حرية الأسواق وتخفيف الأعباء المؤثرة على تكاليف الإنتاج وكفاءة الأجهزة الحكومية المعنية بشئون الصادرات ، ووجود قنوات مستمرة مع شركات التجارة فى الخارج ، والإنضمام إلى أكبر عدد ممكن من مناطق التجارة الحرة فى العالم .

فابتسم زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال بلهجة حاول أن تكون محايدة :

• هذا كله كلام جميل .. وجميل أن يعلنه رئيس الحكومة .. ولكن الأجمل أن يطلعنا رئيس الحكومة عن كيفية تنفيذه لتلك الشروط !

فرشف زميله صاحب الجلباب الأخضر رشفة طويلة من كوب الشاى الذى معه وقال محاولا الاستمساك بهدوئه :

•• كلامك جميل .. وهذا هو ما أعلنه رئيس الحكومة .. فقد أوضح أن توفير الظروف الملائمة للتصدير سيتم عبر أربعة محاور :

أولها : أن تكون لدينا سلعة قابلة للتصدير

وثانيها : أن تكون منتجاتنا قادرة على المنافسة السعرية .

وثالثها : توافر التمويل بالكم والتكلفة المناسبة .

وآخرها : ضرورة وجود مساندة قوية من الدولة وشبكة قوية من العلاقات مع التجار والموزعين فى أسواق التصدير .

فشد زميله صاحب الجلباب الأحمر نفسا عميقا من الشيشة التى معه وقال بلهجة محايدة .

• هذا كله كلام جميل .. ولكن هل الكلام سينفذ نفسه بنفسه ؟!

فدق زميلة صاحب الجلباب الأخضر على الطاولة دقة خفيفة وقال بلهجة جادة :

•• لا يا صديقى .. فقد بدأت الحكومة بالفعل فى تنفيذ كل ذلك .. فقد تم تشكيل لجنة وزارية مصغرة لمتابعة تنفيذ كل ما جاء ببيان الحكومة ..

كما أنه تم إعداد مشروع قانون لإنشاء الاتحاد العام المصرى للمصدرين بهدف استحداث جهاز يضم كل العاملين فى مجال التصدير لوضع الرؤى والسياسات التى تعمل على تنمية الصادرات ، كما تتجه الحكومة حاليا إلى إنشاء مناطق متخصصة تضم ورش مشروعات الشباب ، كما اتخذت الحكومة إجراءات جادة لتقديم قروض لصغار الحرفيين والشباب حيث قام الصندوق الاجتماعى للتنمية بالفعل بمنح ٣٥ ألف قرض للشباب وصغار المستثمرين وفرت حوالى ٢٠٠ ألف فرصة عمل .. كما صدر قرار رئيس الوزراء رقم ٨٠٨ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء المجلس الأعلى للإقراض الشعبى للتيسير فى عمليات الإقراض الصغير .

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأحمر فى جلسته وقال وابتسامة صفراء تلف وجهه :

• وماذا عن ضبط عجز الموازنة وإصلاح النظام الضريبى والجمركى ؟!

فرشف زميله صاحب الجلباب الأخضر آخر رشفة من كوب الشاى الذى معه وقال محاولا ألا تستفزه هذه الأسئلة :

•• لقد أعلن إنه تم تحجيم الواردات من السلع الوسيطة حيث انخفض العجز فى الميزان التجارى بنسبة ٢٦ ٪ وبقيمة إجمالية قدرها ٢.٠٥٣ مليار دولار .. وزادت الصادرات بنسبة ٤٢.٨ ٪ وبقيمة إجمالية ١.٩٤٠ مليون دولار وانخفضت الواردات بنسبة ١٢.٩٪ بقيمة إجمالية قدرها ١.٣ مليار دولار ، وتم اتخاذ عدة إجراءات لتحجيم الانفاق الاستثمارى لعدم تجاوز ما ورد بالخطة .. وتحريك سعر الصرف والفائدة بصورة متدرجة .. كما قامت الحكومة بسداد جانب من المديونيات المتأخرة عليها والتى بلغت ٨ مليارات جنيه حتى ٩٩/٦/٣٠ ، و٥.٧ مليار جنيه حتى ٢٠٠٠/٦/٣٠ .

فقاطعه زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال متسائلا :

•وماذا عن مواجهة مشكلة البطالة التى تؤرق كل بيت ؟!

فاسترسل زميله صاحب الجلباب الأخضر قائلا :

•• لم يفت برنامج الحكومة التطرق لهذه المشكلة .. فقد تم إدراج ٣٠٠ ألف جنيه فى السنة المالية الحالية لتعيين ١٥٠ ألف خريج فى المجالات المختلفة وبلغ إجمالى فرص العمل التى تم إتاحتها خلال هذا العام نحو ٤٥٠ ألف فرصة منها ١١٩ ألف فرصة عن طريق وزارة القوى العاملة و٨٥٢٩ من الأمناء والمندوبين والجنود بوزارة الداخلية وتوفير ٦٠٠٠ وظيفة إمام وخطيب ومدرس بالدرجة الثالثة وتعيين ٦٠٠٠ من أوائل الخريجين بالكليات والمعاهد المختلفة و١٢٩.٧٤٠ فرصة عمل عن طريق الصندوق الاجتماعى للتنمية .

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأحمر فى جلسته وقال متسائلا :

•هذا كله عظيم .. ولكن ألا ينبغى توجيه اهتمام فعال لتحديث الصناعة فى مصر وجذب الاستثمارات ؟

فابستم زميله صاحب الجلباب الأخضر وقال والجدية تلف كلماته:

•• نعم يا صديقى .. وقد شهدت قضية تطوير وتحديث الصناعة المصرية اهتماما بالغا من الحكومة حيث تم إنشاء مركز معلومات بوزارة الصناعة لحصر وتصنيف المنتجات المصرية وبحث أفضل سبل لتطويرها وتحديثها لمواكبة التكنولوجيا العالمية وفتح آفاق للتصدير .

كما تم إعداد خريطة صناعية لجميع المنتجات المصرية توضح الطاقات الإنتاجية المتاحة لها والطاقات المطلوب إضافتها واستكمالها .

كما يجرى الآن تنفيذ مشروع لتنمية المدخرات المحلية بالاتفاق بين وزارتى الإسكان ، والتربية والتعليم عن طريق دفتر توفير إسكان لطلبة المدارس .. كما أنه فى سبيل توفير الاستثمارات المطلوبة وجذب الاستثمارات العالمية للتنمية تم إضافة نشاط التعامل فى السندات إلى أنشطة الشركات العاملة فى البورصة واستحداث سوق متخصصة فى السندات والأسهم ذات الدخل الثابت وتعديل قانون الاستثمار فيما يتعلق بالتوسعات لجذب الاستثمارات العالمية ، وتتولى الآن الهيئة العامة للاستثمار الاتفاق مع شركات متخصصة فى أوروبا وأمريكا واليابان للترويج للاستثمار فى مصر ..

فشد زميله صاحب الجلباب الأحمر نفسا عميقا من الشيشة التى معه وقال :

• المهم أن ننجح فى زيادة معدل النمو الحقيقى السنوى وإلا كنا كمن يحرث فى البحر فرشف زميله صاحب الجلباب الأخضر رشفة من كوب الشاى الذى معه وقال :

••معك حق يا صديقى .. وقد أعلن رئيس الحكومة أننا استطعنا - بحمد الله - تحقيق معدل نمو حقيقى سنوى اقترب من ٥.٥ ٪ ، كما انخفض معدل التضخم إلى أدنى مستوى وصل إليه فى التاريخ المعاصر حيث وصل إلى ٢.٨٪ كما انخفضت المديونية الخارجية من ٧٨ ، ٢٧ مليار دولار إلى ٢٦.٥ مليار دولار .. مما يؤكد أننا على الطريق الصحيح .

فوضع زميله صاحب الجلباب الأحمر ساقا على ساق .. وقال محاولا أن يكون موضوعيا :

• سمعنا كثيرا عن تطوير وتحديث التعليم فى مصر .. فما الذى تم فى هذا المجال ؟!

فاعتدل زميله صاحب الجلباب الأخضر فى جلسته وقال دون انفعال :

•• نعم يا صديقى .. لقد حظى التعليم باهتمام خاص ومكثف من الحكومة .. فقد تم خلال العام الماضى تطوير وتحديث المناهج الدراسية بالمدارس الزراعية والتجارية والصناعية ونظام التعليم المزدوج بمشروع مبارك - كول مع الاهتمام باكتشاف الموهبة ورعايتها والعمل على رعاية الطلاب وتزويدهم بالوسائل المعرفة .

وكذلك العمل على إعداد المعلم وتدريبة ورفع مستواه وتم الانتهاء من إنشاء ٨٥١ مدرسة بدأت العمل فى سبتمبر ٢٠٠٠ ، والانتهاء من بناء أسوار جديدة لعدد ٨٥٢ مدرسة لحماية التلاميذ وبدأ العمل فى أسوار جديدة لعدد ٨٧٤ مدرسة .

وجاء طرح إنشاء ٢٠٠٠ مدرسة كمرحلة أولى من أصل ٣٠.٠٠٠ مدرسة يتم انشاؤها خلال ١٠ سنوات .

وتم تدريب عدد ١٥٠ ألف معلم على الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات منهم ٥٠ ألف معلم بالتعاون مع القوات المسلحة ، وتم تزويد عدد ٤٠٠٠ مدرسة بأجهزة الكمبيوتر ليصل عدد المدارس المجهزة بنحو ٦٠٠٠ مدرسة .

فابتسم زميله صاحب الجلباب الأحمر وقال متسائلا :

• وماذا عن تنمية القرية وإنارتها ومدها بالمرافق الأساسية ؟!

فاسترسل زميله صاحب الجلباب الأخضر فى كلامه قائلا :

•• لقد عنيت الحكومة بذلك أيضا .. وقد تم توصيل مياه الشرب النقية إلى ٢١٣ مدينة ومركز و٣٩٧٥ قرية ، كما تم تخصيص ١٢٠٠ جنيه للمرافق الأساسية فى كل قرية وحى .

•• وبعد .. فلا تسلنى عزيزى القارئ أى الرأيين قد وجدت نفسى منحازا إليه .. فلكل رأى وجهة نظره .. وقد نقلت ما دار أمامى من حوار بأمانة مطلقة دونما تدخل منى فى الحوار لا بالتبديل أو التعديل ولا بالتغيير أو التحوير .. ومازال الحوار مستمرا ..



اللغة والاقتصاد

عرض : محمد حسنى السيد

يسرنى أن نلتقى - عزيزى القارئ - فى هذا الركن الصغير لنستعرض كتابا أو بحثا أو دراسة مما تضمه أرفف المكتبة من إنتاج الفكر الإنسانى ... ويسرنى أن أقدم اليوم كتاب " اللغة والاقتصاد " وهو من تأليف الأستاذ الدكتور فلوريان كولماس وترجمة الأستاذ الدكتور أحمد عوض ، ومؤلف الكتاب أستاذ علم اللغة العام بجامعة دوسلدورف بألمانيا وصدرت طبعته الأولى عام ١٩٩٠ باللغة الألمانية ، وأعيد طبعه أربع مرات خلال عامين فقط ثم صدرت الطبعة الإنجليزية منه عام ١٩٩٢ وأخيرا صدرت الطبعة العربية له فى نوفمبر ٢٠٠٠ ضمن سلسلة عالم المعرفة التى يصدرها المجلس الوطنى للثقافة والعلوم والآداب بالكويت .

يعد هذا الكتاب أول دراسة وافية للأهمية الاقتصادية للغة ولتأثير العوامل الاقتصادية فى التطور اللغوى ، ويناقش المؤلف فى هذه الدراسة كثيرا من الطرق التى تتفاعل بها اللغة مع الاقتصاد والتى من بينها : العلاقة المتبادلة بين التعدد اللغوى والثراء الاجتماعى .. لماذا تقوم النقود واللغة بوظائف متشابهة فى المجتمعات الحديثة ؟.. ولماذا تكون اللغة الموحدة ذات فائدة اقتصادية.. ولماذا يتسبب التفاوت فى توزيع اللغات فى المجتمعات متعددة اللغة فى التعاون الاقتصادى ؟ ويقع الكتاب الذى بين أيدينا فى أربعمائة صفحة ويتضمن سبعة فصول ونستعرض فيما يلى أهم نقاط كل فصل

■ **الفصل الأول :**

القيمة الاسمية

يناقش المؤلف أوجه التشابه بين النقود واللغة فالكلمات تسك كما تسك العملات وتظل متداولة مادامت سارية المفعول فالكلمات عملة التفكير ونحن نمتلك منها أرصدة سائلة بقدر ما نملك ناصية لغة معينة ، وعندما نتفاهم مع أحد فإننا نتفق على ثمن يجب دفعه وعندما لا نكون مخلصين فإننا لاندفع إلا كلاما زائفا وعندما نصف اللغة والنقود معا بأنهما رصيدان فإنما نلفت النظر إلى دوريهما فى تحقق الفرد ، فهما قدرة كامنة تجعل تحقق الفردية ممكنا عن طريق توسيع نطاق الفعل عند من يمتلكونها ، وبالتالى تعينهم على التكيف فى المجتمع .

كذلك تعد الكمبيالة أو السند شيئا ذا طبيعة لغوية والكلمات فى الواقع لشئ ليس قائما فى طبيعته والافتراض الساذج بأن للكلمة معنى متأصلا فيها إنما هو افتراض يشبه التصور الساذج بأن للنقود قيمة فى حد ذاتها ولكن الكلمة والعملة لا يمكن أن تكونا على ما هما عليه فى الواقع إلا لأن الأمر ليس كذلك فهما فى الأساس أمران اصطلاحيان ويمكنهما أداة وظيفتهما بفضل تجريدهما ، فالأولى عبارة عن أداء تبادل للسلع المعنوية والأخيرة عبارة عن أداة تبادل للسلع المادية

ونخرج من الفصل الأول بمفهوم أن التوازن المفاهيمى بين اللغة والنقود هو أكبر من مجرد مجاز جزافى ذلك أنه ينبنى على حقيقة أن جوهر كل منهما يتمثل فى كونه أداة للتبادل ،وكل من اللغة والنقود تدين بوجودها للاعتماد والتبادل بين الناس كما أن بينهما علاقات ذات أهمية فيما يتعلق ببناء المجتمع فالنقود أيضا تقوم بوظائف اتصالية ، كما أن اللغة تقوم بوظائف اقتصادية .

■ **الفصل الثانى :**

اللغة والنقود فى مسار نمو الاقتصادات القومية

فى هذا الفصل يشرح المؤلف تعبير قول "إن اللغة عبارة عن رصيد" يجب ألا يفهم منه أن تعدد اللغات أمر مرتبط بالثراء الاجتماعى ولكن الارتباط العكسى هو الذى يطرح نفسه باعتباره ارتباطا سببيا وليس مجرد علاقة عرضية فالبلاد المجزأة لغويا بشكل كبير بلاد فقيرة دائما ، ويثبت تفسيرا جديدا لمقولة أن اللغة رصيد ، بمقولة أكثر دقة وهو إن اللغة المشتركة هى بمنزلة رصيد .

ويحدثنا المؤلف عن أهمية اللغة المشتركة باعتبارها جانبا ضروريا من جوانب التطور الاجتماعى الذى يأتى معه خلال عملية التكيف للحاجات الاتصالية الجديدة بمزيد من التفاضل ومزيد من التكامل ويوضح أن ميدان استخدام اللغة المشتركة أحد الملامح الفاصلة للتطور الاجتماعى ، ثم ينتقل بنا إلى شرح كيفية تفاعل اللغة مع السوق فقد نظر للسوق واللغة بوصفهما نظامين متماثلين وفكرته الأساسية هى النظر للغة بوصفها نتاجا للعمل الجماعى وثروة اجتماعية متراكمة وتداول الألفاظ يشبه تداول السلع فى السوق ، وكما أن التنمية الاقتصادية مصطلح معروف على مستوى العالم فإنه يوجد أيضا مصطلح التنمية اللغوية ، والذى يطلق عليه أحيانا التحديث اللغوى وأحيانا الإصلاح اللغوى وأحيانا التكييف اللغوى ، وإن كانت هذه المصطلحات تتضمن سمات مختلفة بعض الشئ فإنها تدور حول محور مشترك يركز على المعالجة النموذجية للتغيير اللغوى المرتبط بخصائص نظام اللغة ووظائفها للجماعة اللغوية ومواقف الجماعة اللغوية تجاه اللغة نفسها ولنظام اللغة ثلاثة أبعاد تتصل بتنمية اللغة وتقييمها :

١- البعد الكتابى وهو تحويلها إلى صورة مكتوبة

٢- التوحيد أى خلق وتأسيس نمط فوق إقليمى يتجاوز التنوعات الاجتماعية

٣- تنمية إمكان الترجمة المتبادلة مع اللغات الحديثةالتى تعبر عن الخطاب العلمى والتقنى للمجتمعات الصناعية .

■ **الفصل الثالث :**

عوامل الوجه الاقتصادى للغات

تعد اللغة أداة قبل كل شىء فهى ليست قيمة وإنما تنطوى على قيمة وامتلاك لغة مثل امتلاك نقود ينطوى على إمكان توسيع الفعل لدى الأفراد ، ومن ثم ينطوى على إمكان إغنائهم ، ومع ذلك فإن التحقق من المعايير التى تحدد قيمة لغة ما ليس مهمة سهلة .

ويشير المؤلف فى هذا الفصل عدداً من الملاحظات لتحديد قيمة اللغة ومنها :أ - القيمة الاستعمالية والقيمة التبادلية ب-المجال الاتصالى

ج -اللغات بوصفها وسيلة إنتاج

د -الاستثمار اللغوى هـ-المعاجم

و -الترجمة

ثم يصل المؤلف إلى أن قيمة لغة ما هى نتاج لتأثير العوامل المتضمنة هذه الملاحظات .

■ **الفصل الرابع :**

الثمن الباهظ للتعدد اللغوى فى العالم

فى هذا الفصل يشرح لنا الكاتب كيف أن التحكم فى اللغة وتنميتها واستعمالا لأغراض الاتصال والضبط الاجتماعى والتجارة، أمور تتسبب فى نفقات لكل من الحكومة والمؤسسات الخاصة وكثير من هذه النفقات يمكن بوصفها نفقات اجراءات ،أن ترتبط بمكاسب فعلية أو متوقعة وهذه هى الحال دائما عندما يكون من الضرورى أو من الممكن اتخاذ قرارات تؤدى إلى تغيير الوضع القائم وعلى الرغم من أن عوائد الاجراءات المتصلة باللغة أصعب فى الحساب من التكلفة فإن تحليل التكلفة يمكن أن يستعمل على نحو

مفيد فيما يتصل بحل مشكلات اللغة فى القطاعين العام والخاص ، وفى نفس الوقت ينبهنا المؤلف بعدم إغفال أن القرارات المتعلقة باستعمال لغة ما أو أكتسابها أو المحافظة عليها – على الرغم من صوابها على أساس تحمل التكلفة– قد لا تكون ممكنة التحويل دائما أو مرغوبا فيها سياسيا أو مقبولة عند الجماهير والأمر كذلك لأن اللغة إضافة إلى إمكانها الاقتصادى تتميز بخصائص سياسية واجتماعية وثقافية ونفسية – يصعب تقييمها بالأسلوب نفسه وبسبب هذه الخصائص يصعب التنبؤ بنتائج القرارات المتصلة باللغة ، وتحليل التكلفة يمكن أن يعتمد عليه فقط مع العناصر التى يمكن التعامل معها عن طريق تقرير القيم الاقتصادية ولذلك فإن ما يقوم به هذا التحليل هو فقط تقديم معلومة إضافية صغيرة يمكن وضعها فى الاعتبار فى حالات صناعة القرارات المتصلة بمشكلات لا أكثر ولا أقل .

■ **الفصل الخامس :**

الحياة الوظيفية للغات

بعد أن ناقش المؤلف قابلية اللغات للتقييم على نحو اقتصادى حيث يتم تبادلها فى السوق وتحتاج إلى الانفاق عليها كما أنها بسبب أختلافها تمارس تأثيرا فى العملية الاقتصادية وتتأثر بها فى نفس الوقت ، وتستجيب إلى الاحتياجات الاقتصادية كما ناقش أيضا الطريقة التى تبدأ وتنتهى بها الحياة الوظيفية للغة معينة .. يناقش المؤلف أيضا فى هذا الفصل ظهور اللغات وتلاشيها واتساع مجالاتها وتقلصها وكيفية الاحتكاك اللغوى كلما أحتك متحدثو اللغات بعضهم ببعض والعلاقة بين اللغات هى نوع من المنافسة والكتابة – بوصفها وسيلة لإبقاء اللغة – تجسد أول ثورة اتصال فى التاريخ الإنسانى ، فالإنسان منذ عصر الرواد لم يستغن عن هذه الوسيلة القيمة والمرحلة المبكرة للمجتمع المتعلم لاتزال مفيدة من أجل فهم صحيح للجوانب الاقتصادية للاتصال اللغوى ، ومنذ البداية كانت الصلة بين الاقتصاد واللغة المكتوبة صلة ذات تأثيرات متبادلة .

ويشرح لنا الكاتب كيف أنه على المستوى الاجتماعى وجدت اللغة المكتوبة وانتشرت استجابة للاحتياجات الاقتصادية متجاوزة حيز المكان وحيز الزمان واللغة لها ميزة تنافسية باستعمالها فى الكتابة استجابة لاحتياجات قائمة وإعطاء اللغة صورة مكتوبة أكسبها بعدا يجعلها بشكل موضوعى أكثر فائدة من اللغات غير المكتوبة ، والأدب يساعد على تراكم قيمة اللغة المكتوبة ، ووظيفة اللغة المكتوبة فى تقديم وسيلة للمعلومات تعد حاليا وظيفة أكثر أهمية من قدرتها على التعبير عن الأفكار بالكتابة .

■ **الفصل السادس :**

الجوانب الاقتصادية للنظام اللغوى

يشرح لنا الكاتب فى هذا الفصل كيف أن للغة اقتصادها الخاص وأن الوسائل اللغوية تستخدم بشكل اقتصادى نوعا ما، ويوضح أن اللغة فى حد ذاتها شرط أساسى للحياة الاجتماعية وكل لغة هى نتاج للحياة الاجتماعية وتخضع للتحليل الاقتصادى كنوع لاقتصاديات الاتصال ، أى البحث عن أنظمة الاتصال الأكثر مناسبة أو الخصائص التى تملكها لغة معينة لسد متطلبات معينة كما تحددها سياسة لغوية مقررة على سبيل المثال ، ففاعلية لغة معينة يمكن فهمها باعتبارها مسألة اقتصادية .ويقرر الكاتب أن مبادئ الاقتصاد مبادئ راسخة فى النظام اللغوى على كل المستويات واقتصاد اللغة هو نتيجة للحاجة إلى الاقتصاد فى الكلام، لأن الطريقة التى يستعمل بها كل شخص الكلام ، وهى بالضرورة على نحو اقتصادى تنتقل إلى الخصائص النظامية للغة ، أى إلى اقتصادها الداخلى وكما يفعل المتحدث الذى لا يبذل جهدا أكثر مما هو ضرورى لتحقيق عرض اتصالى معين فإن اللغة فى كل لحظة من الزمن لا توفر إلا الطاقة التعبرية اللازمة للوفاء بالاحتياجات الاتصالية لجماعتها اللغوية .

ويقول المؤلف إن هذا يفرض علينا أن نقبل رأيا تطوريا عن اللغة يفترض أن الجماعات اللغوية تكيف لغاتها للاحتياجات الاتصالية القريبة ، و هناك دائما بعض اللغات التى طوعت أكثر وأصبحت أكثر قوة من غيرها نتيجة لظروف تاريخية واجتماعية واقتصادية محددة ، وإن كانت هذه النتيجة تختزل جوهر اللغة إلى مجرد آلة فى الصراع الاجتماعى وليس وسيلة لأعطاء صورة وتعبير عن العقل الإنسانى ولكن هاتين الخاصيتين قلما تكونان متعارضتين فاللغة بالتأكيد لها هاتان الخاصيتان والقول إن بعض اللغات فى فترة ما من الزمن تكون أقوى من الأخرى ليس أكثر من الإشارة لما هو واضح – على الرغم من أن اللغويين لا يكترثون إلا قليلابحقيقة أن اللغات ليست سواء فى الإمكانات التعبيرية التى توفرها لمتحدثيها .

■ **الفصل السابع :**

تكييف اللغة

فى هذا الفصل السابع والأخير من الكتاب يشرح لنا المؤلف كيف أن التكيف اللغوى يحدث فى العادة بشكل مستمر بوصفه عملية تضمن كفاءة معينة فى عالم متغير ذى احتياجات اتصالية متغيرة وهذا التكيف لا يلاحظه عادة متحدثو اللغة .. ويمكن أن توصف لغة ما بأنها جيدة التكيف إذا كانت فيما يتصل بالاحتياجات الاتصالية لمتحدثيها :-

أ– وافية دلالية أى يمكننا دون صعوبة أن تدل على كل الأشياء التى يجب التمييز بينها لفظيا.

ب – موحدة بشكل كاف ، أى تكون للغة صورة مشتركة تكون مقبولة بشكل عام من جماعتها اللغوية

ج– متفاضلة بشكل كاف ، أى أنها توفر السبيل للأساليب اللغوية الدقيقة المحددة وظيفيا .

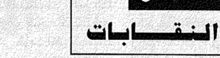
وتوافر هذه الشروط هو الوضع الطبيعى النموذجى ولأن التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتطورات اللغوية لاتتطابق دائما ، فإن الظروف الواقعية لغة معينة ربما تقترب نوعا ما فقط من ذلك الوضع المثالى أو تكون فى الواقع بعيدة عنه وعندئذ تواجه الجماعات اللغوية أزمة لغوية تخلقها فى العادة عوامل تدمير خارجية كالحرب أو الاستعمار أو العبودية ونتيجة لهذا فإن الحاجة إلى تكيف اللغة تصبح مسألة اهتمام واع .

ويتميز عالم اليوم بالهوية المطردة الاتساع بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة فى التطور الاجتماعى والاقتصادى والعلمى والتكنولوجى .. وفى الوقت نفسه فإن النمو والتوسع الجغرافى للمشروعات متعددة الجنسية – مع الارتباط بالوسائل الحديثة للنقل والاتصالات – قد أديا إلى علاقات اقتصادية عالمية متكاملة على نحو أقوى وحتى الجماعات الصغيرة التى تعيش فى مناطق بعيدة تنجذب بشكل متزايد إلى العملية الاقتصادية وتقيم بالضرورة علاقات اتصال بالعالم الخارجى وبهذا التفاعل مع الجماعات الأكثر تقدما يتولد الضغط للتكيف وما دامت هناك لغات صغيرة كثيرة تعانى من نواحى قصور شديد فيما يتصل بالمتطلبات الوظيفية للاتصال الحديث ،فإنها لذلك ذات قيمة محدودة لهؤلاء الذين يودون المشاركة فى الحياة الحديثة ، وسوف يقل استعمال كثير منها شيئا فشيئا من طرف متحدثيها أو تختفى جملة من ذخيرتهم الاتصالية .

•••

وبعد أن استعرضنا أهم نقاط الفصول السبعة للكتاب والتى حاول فيها المؤلف أن يوضح كيف أن اللغة وسيط للتجارة ، كما أنها رصيد فى حد ذاتها ولكنها قد تكون عائقا للتجارة بعض الأحيان، كما قدم تفسيرا للتغييرات فى الخريطة اللغوية للعالم والعلاقة اللغوية بينها وبين التطورات الاقتصادية .

ونختتم هذا العرض بالجملة التى اختتم بها المؤلف كتابه حيث يقول : إن المعرفة فى الوقت الراهن تتقدم ببطء ، وما إن نمتلك المزيد من المعرفة عن الكيفية التى تتفاعل بها اللغة مع الاقتصاد ، فسوف نكون أكثر قدرة على الاقتصاد فى الكلام .





يقدمها : **محمد محمد على**

لجنة مشتركة من وزارة الصحة واتحاد العمال لوضع قانون التأمين الصحى

فى الاجتماع الذى تم فى مقر الاتحاد العام للعمال خلال الأسبوع الماضى شهده الدكتور إسماعيل سلام والنقابى أحمد العماوى وزير القوى العاملة والهجرة والنقابى السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال والقيادات العمالية تم الاتفاق على تشكيل لجنة مشتركة من وزارة الصحة والاتحاد العام للعمال لوضع الملامح النهائية لمشروع قانون التأمين الصحى تمهيدا لعرضه على مجلس الشعب .



د. سلام والعماوى وراشد ومنجى وموسى ومجاور — تصوير: مكرم عبدالمغيث

صرح النقابى السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال عقب الاجتماع لمناقشة مسودة المشروع التى عرضها وزير الصحة بأن الاتحاد متمسك بنظام التأمين الصحى باعتباره أفضل أنظمة العلاج الذى له أبعاده الاجتماعية والإنسانية الأمر الذى يستلزم الحفاظ عليه وتطويره.

وأعلن النقابى السيد راشد أن اللجنة ستراعى عند مناقشتها للمشروع رؤية التنظيم النقابى التى تهدف إلى معالجة مشاكل التطبيق فى ضوء الواقع الفعلى والدراسات الميدانية التى أعدها الاتحاد ونقاباته العامة .

وأضاف أن مجلس إدارة الاتحاد ورؤساء النقابات العامة طلب من النقابات العامة سرعة إعداد تقارير حول أوضاع الشركات المتعثرة أو التى يحاول أصحابها تصفيتها سواء فى قطاع الأعمال أو الخاص لعرضها على الدكتور عاطف عبيد رئيس الوزراء فى اجتماعه بالقيادات النقابية خلال الأسابيع القادمة لوضع ضوابط لحماية الصناعة الوطنية والمال العام والعمال من التشرد ، كما أنه طلب من الدكتور مختار خطاب وزير قطاع الأعمال عدم المساس بشروط الاتفاق المشترك مع التنظيم النقابى بشأن الخروج على المعاش المبكر الاختيارى ، وخاصة عدم الاخلال بشرط السن لضمان حصول العامل على المعاش التقاعدى الذى أقره قانون التأمينات الاجتماعية .

حلقة علمية فى أبو ظبى :

عمل المرأة وتأثيره على استقرار الأسرة

أقامت منظمة العمل العربية حلقة علمية فى إطار التعاون المشترك بين منظمة العمل العربية ومؤسسة صندوق الزواج بمدينة أبو ظبى بدولة الإمارات المتحدة تحت رعاية وزير العمل والشئون الاجتماعية بدولة الامارات فى النصف الثانى من شهر يناير الماضى .. ونظرا لظروف خارجة عن إرادة الدكتور إبراهيم قويدر مدير عام المنظمة أوفد النقابية عائشة عبد الهادى نائب رئيس اللجنة الاستشارية للمرأة العربية العاملة بمنظمة العمل العربية ورئيسة لجنة المرأة العربية العاملة بالاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب ممثلة عن المنظمة وعنه شخصيا وألقت كلمة مدير عام المنظمة فى هذه الندوة.

وصرحت النقابية عائشة عبد الهادى للعمل بأن عنوان الندوة هو عمل المرأة وتأثيره على استقرار الأسرة وهدفها :-

- تسليط الضوء على كافة القضايا المرتبطة بعمل المرأة
- بيان العوامل التى تدفع المرأة للعمل
- توضيح الايجابيات التى تعود على المرأة جراء العمل
- التداول بشأن الآثار السلبية لعمل المرأة وانعكاساتها على الأسرة
- طرح مؤشرات عامة لتجاوز المشكلات التى تنجم عن عمل المرأة



عائشة عبد الهادى

ويشارك فى الندوة كل المهتمين بقضايا العمل الاجتماعى العربى من الأفراد والمؤسسات الرسمية والهيئات والمنظمات والجامعات والدراسين فى المعاهد العليا .

عمال مصر يشاركون فى اجتماعات اللجان الدستورية للاتحاد العام لنقابات العمال العرب

أصدر النقابي السيد راشد رئيس الاتحاد العام للعمال ووكيل مجلس الشعب قرارا بتشكيل وفد من عمال مصر للمشاركة فى اجتماعات اللجان الدستورية للاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب التى عقدت بالعاصمة السورية دمشق خلال الشهر الماضى .. ضم الوفد الدكتور أحمد عبد الظاهر نائب رئيس الاتحاد العام ، والنقابى عبد المنعم العزالى سكرتير العلاقات الخارجية بالاتحاد ، النقابى حمدى ياسين


د. أحمد عبد الظاهر


عبد المنعم العزالى

سكرتير العلاقات الخارجية المساعد ، والنقابية عائشة عبد الهادى سكرتير المرأة العاملة والطفل بالاتحاد ، والنقابى أحمد عاطف حسن سكرتير التثقيف والتدريب بالاتحاد النقابى محمد هلال الشرقاوى سكرتير اتحادات العمال المساهمين فى الشركات .

بحثت اللجان التى ضمت ممثلين عن الاتحادات العمالية فى الدول العربية الخطط والبرامج المستقبلية لأنشطة الاتحاد الدولى لنقابات العمال العرب فى مجالات العلاقات العمالية العربية والدولية والشئون الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات والحقوق والحريات النقابية والمرأة العاملة تمهيدا لإقرارها فى اجتماعات المجلس المركزى للاتحاد المقرر عقده فى منتصف الشهر القادم.

حمدى ياسين نائبا لرئيس لجنة البريد الأفريقية

عاد إلى القاهرة وفد النقابة العامة للبريد برئاسة النقابى حمدى ياسين رئيس النقابة العامة للبريد وسكرتير مساعد العلاقات الدولية بالاتحاد العام للعمال وعضوية النقابى أحمد عبد الله نائب رئيس نقابة البريد ، بعد حضور مؤتمر النقابة الدولية الافريقية للبريد فى ابيدجان بساحل العاج .

وصرح النقابى حمدى ياسين أن المؤتمر ناقش تقارير البلدان الأفريقية فى مجال التكنولوجية فى قطاع البريد ، وقد قدم الوفد المصرى تقريرا موضحا فيه التحولات الجذرية التى واكبت التقدم التكنولوجى فى تحديث البريد المصرى بصفته أقدم النظم البريدية فى أفريقيا الذى يمتد من عام ١٨٦٥ أول بريد مصرى فى أفريقيا وقد أوضح مدى تطور الأنظمة واللوائح وإدخال التقنية الحديثة فى الآلات والمعدات مع الاهتمام بالعنصر البشرى ، كما أكد أن المنافسة البريدية فى مواجهة الشركات الخاصة تأتى فى صالح البريد المصرى بعد التطوير



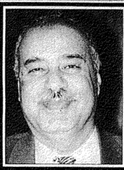
حمدى ياسين وأحمد عبد الله مع رئيس المؤتمر

والتحديث وتقديم خدمة أفضل بسعر أرخص .

وقد ناقش المؤتمر دور البريد فى مواجهة الشركات الخاصة والشركات المتعددة الجنسيات ودور البنك الدولى وصندوق النقد الدولى ومنظمة التجارة العالمية فى تحرير الخدمات البريدية وأثرها على الدول الأفريقية ، وقد قدم السيد جون بيدرسون تقريرا عن لجنة البريد العالمية عن العولمة البريدية وأهمية وضع لائحة سلوك نقابية دولية للتعامل مع الشركات الخاصة وأكد أنه سوف يتم عقد لجنة البريد العالمية فى جنيف بسويسرا بحضور ممثل أفريقيا النقابى حمدى ياسين خلال شهر مايو ٢٠٠١ ..وقد تم فى نهاية المؤتمر انتخاب النقابى حمدى ياسين رئيس الوفد المصرى نائبا لرئيس لجنة البريد الافريقية لمدة أربعة سنوات قادمة بالإضافة إلى عضويته فى لجنة البريد العالمية بجنيف بسويسرا نائبا عن أفريقيا

نقابى نقدمه لك





سيد شاكر محمد شريف

- رئيس اللجنة النقابية للعاملين بالبنك الأهلى المصرى
- بدأ حياته النقابية عام ١٩٨٢ أمينا عاما للجنة النقابية
- أعيد انتخابه فى عام ١٩٨٦ أمينا عاما
- انتخب فى عام ١٩٩٤ رئيس للجنة بعد خروج رئيسها السابق للمعاش
- قام بالاتفاق مع إدارة البنك على تسوية حالات العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أثناء الخدمة.
- تم خلال توليه منصبه الاتفاق مع إدارة البنك على زيادة الحوافز والمكافآت بنسبة كبيرة
- ساهم فى تعديل قواعد الترقيات بالبنك وتم بناء على ذلك عن ترقية أكبر عدد من العاملين
- يؤمن بأن تعاون اللجنة النقابية مع الإدارة يساهم فى حل مشاكل العاملين
- نفذ رحلات ترفيهية للعاملين خارج البلاد بأسعار معقولة
- أتفق مع بعض دور النشر بتزويد العاملين بالكتب الدينية والعلمية بأسعار زهيدة وبالتقسيط على فترات طويلة لنشر الوعى الثقافى بين العاملين .
- أنشأ صندوق زمالة للكوارث والخروج إلى المعاش يموله البنك يمنح العاملين الذين احيلوا إلى التقاعد ٤٠٠ جنيه و١٠٠٠ جنيه فى حالة الوفاة ويحضر رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس حفل تكريم الأعضاء المحالين إلى المعاش كنوع من الوفاء لأبناء البنك.

R

فندق روما

الغردقة

تتقدم إدارة الفندق بالتهنئة

للسيد اللواء

سعد أبو ريدة

محافظ البحر الأحمر

وشعب المحافظة

بمناسبة

العيد القومى للمحافظة

مدير عام الفندق	رئيس مجلس الإدارة
سلامه العجمى	**بيومى محمد محمد قاعود**

طريق الهضبة -الغردقة تليفون: ٤٤٨١٤١/٠٦٥(٢٠٢)

٤٤٨١٤٢/٠٦٥-٤٤٨١٤٣/٠٦٥ فاكس: ٤٤٨١٤٤/٠٦٥(٢٠٢)

AL-Hadada Rood Hurghada Egypt

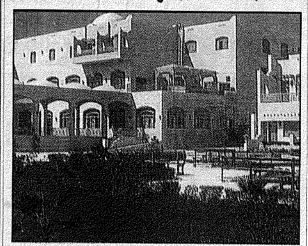
Tel: (202) 065/448141 (202)065/448142- 448143

fax: (202)065/448144

فندق الباشا ريزورت بالغردقة

يدعوكم لقضاء أجمل الأوقات

والاستمتاع بأرقى الخدمات والمزايا

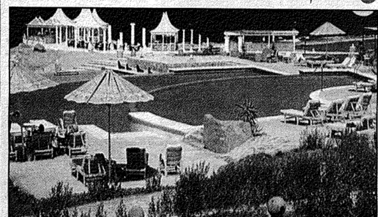


القاهرة ت: ٣٦٠٨٦٣ ف: ٣٦٠٠٨٦٤

الغردقة ت: ٤٤٤١٥٠ ف: ٠٦٥/٤٤٣٧٠٥

منتجع كهرمانة - مرسى علم

RESORT KAHRAMANA MARSA ALAM



المهندس أحمد بلبع

رئيس مجلس الإدارة

السيد مدحت فتح الله

المدير العام

السادة العاملون بالفندق يتقدمون بأخلص التهانى

بمناسبة

العيد القومى لمحافظة البحر الأحمر

للسيد اللواء سعد أبو ريده محافظ البحر الأحمر

السيد اللواء مصطفى بسيونى رئيس مدينة مرسى علم

وشعب محافظة البحر الأحمر راجيا للمحافظة وشعبها دوام التقدم والازدهار السياحى فى ظل قيادة الرئيس الحكيم

محمد حسنى مبارك

رئيس مجلس الإدارة

أحمد بلبع



شركة الجونة للنقل البرى
ش.م.م

شركه متخصصه فى نقل الركاب بأحدث أسطول من السيارات

تميز فى الأداء... إنضباط فى المواعيد... خدمة فائقه

سيارات مكيفه تنقلك من وإلى كبرى مدن مصر بكل سهولة ويسر

بالتعاون مع شركة الوجه القبلى للنقل والسياحة



الغردقة - الجونة - القاهرة و العوده

الغردقة - الجونة - المنيا و العوده

الغردقة - الجونة - أسيوط و العودة



أكثر من مائة وخمسون ميعاد يومى
داخل مدينة الغردقة
بزمن تقاطر لا يتعدى خمسة عشر دقيقة
وستقل إلى خمس دقائق
فى المستقبل القريب إن شاء الله.

إشتراكات شهريه تمكنك من سهولة التعامل و حرية التنقل كيفما تشاء

إشتراك مخفض لمدة شهر لخدمة المنطقه ما بين :
الأحياء و السقاله و الهضبه و الكورنيش و مستشفى الحميات و حفر الباطن — ٢٥ جنيها

إشتراك مخفض لمدة شهر لخدمة المنطقه ما بين :
الأحياء - البريد - و طريق القرى حتى قرية ألف ليله وليله و منطقة أبو عشره — ٥٠ جنيها

إشتراك عمومى مخفض لمدة شهر إستخدام كافة خطوط المرفق الداخلى بين :
الجونه و الغردقه حتى كورال بيتش داخل مدينة الغردقه — ٧٥ جنيها

إشتراك مخفض للطلبة قيمته عشرة جنيهات شهريا

الإشتراك الشهرى المخفض على أتوبيسات المرفق الداخلى يتيح لك الفرصه للفوز بإحدى جوائز العمره وزيارة الأراضى المقدسه

سارع بالإنضمام لأسرة مستخدمى خدمة الإشتراك المخفض.

للإستعلام :
الجونه : ٥٨٠٠٢٢ - فاكس : ٥٨٠٠٢٣ - الغردقة : طريق النصر : ٥٤١٥٦١ - ٥٤٩٤٧٨ (٠٦٥)
إدارة التسويق: طريق الشيراتون (مبنى السوق) تليفاكس: ٤٤٤٤١٠/١١/٤٤٤٣٠٥ (٠٦٥) داخلى ١٢١١ - ١٢١٢ - ١٢١٣
تليفون مباشر : ٤٤٠٦١٨ (٠٦٥)